



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS SISTEM E-OFFICE DENGAN METODE OCAI
DAN *DELONE AND MCLEAN***

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Komputer pada
Program Studi Sistem Informasi

Oleh:

KASIHMA NUR AZIM

11653200620



**FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS SISTEM E-OFFICE DENGAN METODE OCAI
DAN DELONE AND MCLEAN

TUGAS AKHIR

Oleh:

KASIHMA NUR AZIM

11653200620

Telah diperiksa dan disetujui sebagai laporan tugas akhir
di Pekanbaru, pada tanggal 19 Januari 2021

Ketua Program Studi

Luria M. S. Kurniawan, M.Sc.
NIP. 197905132007102005

Pembimbing

Syaifulah, SE., M.Sc.
NIP. 198012152009121002



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM E-OFFICE DENGAN METODE OCAI DAN *DELONE AND MCLEAN*

TUGAS AKHIR

Oleh:

KASIHMA NUR AZIM

11653200620

Telah dipertahankan di depan sidang dewan penguji
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru, pada tanggal 03 Desember 2020

Pekanbaru, 03 Desember 2020

Mengesahkan,

Ketua Program Studi



Dr. Drs. Ahmad Darmawi, M.Ag.
NIP. 196606041992031004

Idria Maita, S.Kom., M.Sc.
NIP. 197905132007102005

DEWAN PENGUJI:

Ketua : Idria Maita, S.Kom., M.Sc.

Sekretaris : Syaifullah, SE., M.Sc.

Anggota 1 : Eki Saputra, S.Kom., M.Kom.

Anggota 2 : Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc.



LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tugas Akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum, dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan atas izin penulis dan harus dilakukan mengikuti kaedah dan kebiasaan ilmiah serta menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh Tugas Akhir ini harus memperoleh izin tertulis dari Dekan Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Perpustakaan dapat meminjamkan Tugas Akhir ini untuk anggotanya dengan mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam pada *form* peminjaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 03 Desember 2020

Yang membuat pernyataan,

KASIHMA NUR AZIM

NIM. 11653200620

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSEMBAHAN



“Allah, tiada Tuhan melainkan Dia, Yang Maha Hidup, Maha Berdiri Sendiri, yang karena-Nya segala sesuatu ada” (QS. Ali Imran: 2)

Terima kasih Allah SWT Karena-Mu kesulitan itu sirna. Karena-Mu kemudahan itu tiba. Karena-Mu Tugas Akhir ini ada. Ya, karena-Mu segala sesuatu ada. Semoga Engkau senantiasa meneguhkan imanku, meluruskan niatku, menundukkan kepalaku hanya kepada Engkau, Sang Penguasa Semesta.

“Dan taatlah kepada Rasul supaya kamu diberi rahmat” (QS. An-Nuur: 56)

Nabi Muhammad SAW, teladan dari segala keteladan. Izinkan aku untuk menjadi pengikut setia, yang senantiasa menyerukan nama-Mu dan Tuhan-Mu, yang senantiasa meneladani perilaku-Mu, sehingga aku termasuk ke dalam orang-orang yang diberi safaat ketika hari akhir nanti.

“Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku ketika kecil” (QS. Al Israa’: 24)

Karya yang sederhana ini, saya persembahkan untuk ayah dan ibu tercinta, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Untuk uda, kakak ipar dan keponakan-koponakan tercinta terima kasih untuk persaudaraan yang saling memotivasi dan melengkapi. Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk keluargaku dan semoga dapat membahagiakan kalian semua.

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat beserta salam penulis kirimkan buat junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh cahaya keimanan dan ilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis menyadari begitu banyak bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan Do'a Kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag. sebagai Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Drs. Ahmad Darmawi, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Sains dan Teknologi.
3. Ibu Idria Maita, S.Kom., M.Sc. sebagai Ketua Program Studi Sistem Informasi dan sebagai Ketua Sidang Tugas Akhir saya.
4. Bapak Eki Saputra, S.Kom., M.Kom. sebagai sekretaris Di program studi Sistem Informasi dan sebagai dosen penguji I (satu) sidang tugas akhir yang telah memberikan masukan berupa kritik dan saran serta motivasi yang membangun, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Ibu Nurmaini Dalimunthe S.Kom., M.Kes., sebagai penasehat akademik yang telah membimbing serta memotivasi agar penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Bapak Syaifullah, SE., M.Sc. sebagai dosen pembimbing yang telah sabar membimbing dan memberi saran serta motivasi yang membangun, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Bapak Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc. sebagai dosen penguji II (dua) sidang tugas akhir yang telah memberikan masukan berupa kritik dan saran serta motivasi yang membangun, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8. Segenap dosen dan karyawan program studi sistem informasi.
9. Kepala Dinas dan Segenap Pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian serta membantu menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Untuk orang tua tercinta, Ayah Efrizal dan Ibu Nurni Yasmi, yang selalu mendoakan dan yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun material.
11. Untuk uda Fauzi Sulthoni, Ibnu Rahim, Yaumullah, Rahmat Efendi, dan kakak-kakak ipar uni Nila, kak Ria, kak Mesa serta keponakan-keponakanku Asyifa, Azim, Rafa, Adit dan Kinara dan Abyan yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini
12. Sahabat-sahabat tercintaku, Rahma, Yeyen, Rahmi, Wita dan Dana yang senantiasa meluangkan waktu nya untuk penulis dalam suka maupun duka, yang selalu menghibur penulis.
13. Untuk kelas SIF A angkatan 2016 yang telah banyak memberikan penulis masukan dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini, yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan kemampuan penulis, sehingga segala bentuk kritik dan saran sangat diharapkan dan diterima dengan senang hati. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan.

Pekanbaru, 19 Januari 2021

Penulis,

KASIHMA NUR AZIM

NIM. 11653200620



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM E-OFFICE DENGAN METODE OCAI DAN *DELONE AND MCLEAN*

KASIHMA NUR AZIM
NIM: 11653200620

Tanggal Sidang: 03 Desember 2020
Periode Wisuda:

Program Studi Sistem Informasi
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. Soebrantas, No. 155, Pekanbaru

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan peristiwa yang bersifat abstrak namun meyakini bahwa pengaruh budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap efektifitas organisasi. Saat ini Dinas Sosial Provinsi Riau sudah menerapkan sistem E-Office untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan lebih cepat, efektif dan efisien. Namun selama selama penerapannya E-Office belum sepenuhnya diterima secara aktif oleh pegawai, pengenalan dan pelatihan juga kurang efektif, informasi yang dibutuhkan dengan informasi yang diterima mempengaruhi kinerja sistem E-Office sehingga kecenderungan pegawai tidak paham dalam pengoperasian sistem secara keseluruhan. Untuk menentukan budaya dominan menggunakan OCAI dengan instrumen CFV menggunakan Microsoft Excel dengan hasil menunjukan bahwa budaya saat ini adalah Adhocracy dengan nilai 2,59 sedangkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas menggunakan SEM-PLS dalam menentukan uji reliabilitas dan validitas instrument, hasil menunjukan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas E-Office dengan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,276 dengan uji t statistik yang diperoleh sebesar 3,353 nilai t tabel lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti pada budaya saat ini Dinas Sosial Provinsi Riau adalah organisasi yang dinamis dan kreatif. Setiap pegawai berani untuk mengambil resiko, dan kepala dinas dianggap sebagai motivator dan contoh dalam pengambilan resiko.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Delone and Mclean*, Efektivitas, OCAI, SEM-PLS



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON E-OFFICE SYSTEM EFFECTIVENESS USING OCAI AND DELONE AND MCLEAN METHODS

KASIHMA NUR AZIM
NIM: 11653200620

Date of Final Exam: December 03th 2020
Graduation Period:

Department of Information System
Faculty of Science and Technology
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Soebrantas Street, No. 155, Pekanbaru

ABSTRACT

Organizational culture is an abstract event but believes that the influence of organizational culture has a major influence on organizational effectiveness. Currently the Riau Province Social Service has implemented an E-Office system to support the achievement of organizational goals more quickly, effectively and efficiently. However, during its implementation, the E-Office has not been fully accepted by employees, the introduction and training are also less effective, the information required by the information received affects the performance of the E-Office system so that the tendency of employees to not understand the operation of the system as a whole. To determine the dominant culture using OCAI with CFV instruments using Microsoft Excel, the results show that the current culture is Adhocracy with a value of 2.59, while to determine the influence of organizational culture on the effectiveness of using SEM-PLS in determining the reliability and validity of the instrument, the results show that organizational culture has an influence. positive and significant to the effectiveness of E-Office with the result of the path coefficient value of 0.276 with the statistical t test obtained by 3.353, the value of t table is greater than 1.96. This means that in today's culture the Riau Province Social Service is a dynamic and creative organization. Every employee has the courage to take risks, and the head of the department is seen as a motivator and an example in taking risks.

Keywords: *Delone and Mclean, Effectiveness, Organization Culture, OCAI, SEM-PLS*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan	5
1.5 Manfaat	5
1.6 Sistematika Penulisan	5
2 LANDASAN TEORI	7
2.1 Budaya Organisasi	7
2.1.1 Defenisi Budaya Organisasi	7
2.1.2 Peran dan Fungsi Budaya Organisasi	8
2.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Sistem Informasi	9
2.3 Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)	11
2.4 IS Succes Model Delone dan Mclean	13



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.5	Kerangka Berfikir Hevner (2004)	19
2.6	Structural Equation Model (SEM)	20
2.7	Konsep Dasar Analisis Partial Least Square (PLS)	21
2.8	Populasi dan Sampel	22
2.8.1	Jenis-Jenis Populasi	22
2.8.2	Teknik Sampling	22
2.9	Analisis Data	24
2.10	Dinas Sosial Provinsi Riau	24
2.10.1	Visi	24
2.10.2	Misi	25
2.10.3	Struktur Organisasi	25
2.11	E-Office	25
2.12	Penelitian Terdahulu	29
2.12.1	Penelitian Murahartawaty 2013	30
2.12.2	Penelitian Fauzi 2015	30
2.12.3	Penelitian Saputra 2018	32
2.12.4	Penelitian Pratama 2019	34
3	METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Menentukan Topik Tugas akhir	36
3.3	Menentukan Objek Penelitian	36
3.4	Perencanaan Penelitian	36
3.5	Proses Alur Penelitian	37
3.5.1	Identifikasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penggunaan Sistem	37
3.5.2	Identifikasi Faktor Penentu Konstruk	41
3.5.3	Pembangunan Model penelitian	42
3.5.4	Evaluasi Model	42
3.5.5	Hasil Penelitian	42
4	ANALISIS DAN HASIL	43
4.1	Analisis Kondisi Sistem Informasi E-Office	43
4.1.1	Alur Proses Penggunaan E-Office	43
4.1.2	Identifikasi Masalah	45
4.2	Analisis Umum Responden	46
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	47



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
4.3	Analisa dan Pemodelan	49
4.4	Pengaruh Budaya Organisasi Dominan	49
4.4.1	Interprestasi Hasil Penelitian Budaya	51
4.4.2	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivi- tas Sistem E-Office	52
4.5	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	53
4.5.1	Uji Validitas	53
4.5.2	Uji Reliabilitas	63
4.6	Pengujian Model Struktural (Inner Model)	65
4.7	Pengujian Hipotesis	66
4.7.1	Model Hipotesis yang diajukan	66
4.7.2	Model Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap E- fektivitas Sistem E-Office	70
4.8	Pembahasan dan Hasil	70
4.8.1	Budaya Organisasi	70
4.8.2	Efektivitas Implementasi Sistem E-Office	71
5	PENUTUP	75
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN A	BUKTI WAWANCARA	A - 1
LAMPIRAN B	KUISIONER PENELITIAN	B - 1
LAMPIRAN C	DATA KESELURUHAN	C - 1
LAMPIRAN D	DOKUMENTASI	D - 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

2.1	Tipe budaya organisasi dengan OCAI (K. S. Cameron dan Quinn, 2011)	8
2.2	Pengaruh antara teknologi informasi, sistem informasi, dan budaya organisasi (Clever, Edwards, Feudtner, dan Braddock III, 2001) . . .	10
2.3	Pengelolaan Data OCAI Rata-Rata (Umartias dan Djastuti, 2014) .	13
2.4	Model Delone dan Mclean (Fauzi, 2015)	14
2.5	<i>IS reasearch framework</i>	19
2.6	Struktur organisasi	25
2.7	Tampilan menu <i>login</i> E-Office	26
2.8	Tampilan halaman beranda E-Office	26
2.9	Tampilan menu Surat E-Office	27
2.10	Tampilan menu SPT E-Office	27
2.11	Tampilan menu Cuti E-Office	28
2.12	Tampilan menu Absen E-Office	28
2.13	Tampilan menu Izin E-Office	29
2.14	Tampilan menu Agenda E-Office	29
2.15	Model penelitian (Murahartawaty, 2013)	30
2.16	Model Penelitian (Fauzi, 2015)	31
2.17	Kerangka Penelitian (Fauzi, 2015)	32
2.18	Model Penelitian (SAPUTRA, 2018)	33
2.19	Model Penelitian (Pratama, 2019)	35
3.1	Kerangka Penelitian	37
3.2	Model penelitian yang diusulkan	42
4.1	Tampilan menu login e-office	43
4.2	Tampilan halaman beranda e-office	44
4.3	Tampilan Menu E-Spt	44
4.4	Tampilan Menu E-Agenda	45
4.5	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.6	Data Responden Berdasarkan Umur	48
4.7	Data Responden Berdasarkan pendidikan	49
4.8	Diagram radar budaya dominan	52
4.9	Diagram jalur yang telah dirancang	53
4.10	<i>Convergent validity</i> model keseluruhan	54
4.11	Diagram jalur yang telah di respesifikasi	56



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.12 Hasil perhitungan ulang diagram respesifikasi	56
4.13 Convergent validity konstruk budaya organisasi	57
4.14 <i>Convergent validity</i> konstruk net benefit	58
4.15 <i>Convergent validity</i> konstruk penggunaan	58
4.16 <i>Convergent validity</i> konstruk kepuasan pengguna	59
4.17 <i>Convergent validity</i> konstruk kualitas informasi	60
4.18 <i>Convergent validity</i> konstruk kualitas sistem	60
4.19 <i>Convergent validity</i> konstruk kualitas layanan	61
4.20 Diagram AVE	63
4.21 <i>Composite Reliability</i>	64
4.22 Diagram <i>cronbach's alpha</i>	65
4.23 Diagram R square	65
4.24 Hipotesis budaya organisasi	66
4.25 Hasil uji hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem e-office	69
4.26 Model pengaruh budaya organisasi	70
4.27 Budaya organisasi dominan	71



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

2.1	Variabel Pengukuran OCAI	12
2.2	Hipotesis Penelitian (Fauzi, 2015)	31
2.3	Hipotesis Penelitian (Saputra, 2018)	33
2.4	Hipotesis Penelitian (Pratama, 2019)	34
3.1	Skala Likert	40
3.2	Konstruk penelitian OCAI	41
4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2	Data Responden Berdasarkan Umur	47
4.3	Data Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan	48
4.4	Perhitungan score pengukuran budaya organisasi	50
4.5	Pemetaan budaya organisasi	51
4.6	Peringkat karakteristik budaya organisasi	52
4.7	Nilai loading <i>convergent validity</i> keseluruhan	55
4.8	<i>Convergent validity</i> konstruk budaya organisasi	57
4.9	<i>Convergent validity</i> konstruk net benefit	58
4.10	Nilai loading konstruk penggunaan	59
4.11	Nilai loading konstruk kepuasan pengguna	59
4.12	Nilai loading konstruk kualitas informasi	60
4.13	Nilai loading konstruk kualitas sistem	61
4.14	Nilai loading konstruk kualitas layanan	61
4.15	Nilai <i>discriminant variabel validity cross loading</i>	62
4.16	Nilai <i>average variance extracted</i> (AVE)	63
4.17	<i>Composite Reliability</i>	64
4.18	<i>Cronbach's alpha</i>	64
4.19	uji <i>R Square</i>	65
4.20	Nilai <i>path coefficients</i>	66
4.21	Tabel hipotesis	67
4.22	Pengujian Hipotesis	67
C.1	Budaya organisasi harapan	C - 1
C.2	Budaya organisasi sekarang	B - 3
C.3	Data keseluruhan	B - 5



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR SINGKATAN

AVE	: <i>Average Variance Extracted</i>
BO	: Budaya Organisasi
CFV	: <i>Computing Values Framework</i>
IRAISE	: Integrated Academic Information System
IS research framework	: Information system research framework
IS	: <i>Information System</i>
KS	: Kualitas Sistem
KL	: Kualitas Layanan
KI	: Kualitas Informasi
KP	: Kepuasan Pengguna
MTMM	: <i>Multi method multi trait model</i>
NB	: <i>Net Benefit</i>
OCAI	: <i>Organizational Culture Assessment Instrument</i>
PS	: Penggunaan Sistem
PLS	: <i>Partial Least Square</i>
PMKS	: Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial
S	: Setuju
SS	: Sangat Setuju
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
SDM	: sumber daya manusia
SEM	: <i>Structural Equation Model</i>
ST-INTEN	: Sekolah Tinggi dan Teknologi Indonesia
TI	: Teknologi Informasi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing. Budaya yang dimiliki suatu organisasi yang bergerak di suatu bidang tidak sama dengan organisasi lain yang bergerak di bidang yang sama, atau bahkan dengan organisasi yang bergerak di bidang yang berbeda (Trinaningsih, 2007). Budaya organisasi adalah kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya (Wahyuningsih dkk., 2018). Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi (Kusumawardani, 2018). Kemampuan suatu organisasi dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendukung organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Putra, 2017).

Budaya organisasi tercipta untuk menjalankan proses organisasi perusahaan dan hal itu terhubung dengan persaingan agar dapat mempertahankan kelangsungan organisasi itu sendiri (Clinton, 2018). Dalam usaha mempertahankan kelangsungan organisasi, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan menerapkan sistem informasi. Sistem informasi berpengaruh langsung kepada organisasi dalam menyajikan informasi dalam lingkup yang luas (Kodarisman dan Nugroho, 2013). Budaya organisasi juga menunjukkan hubungan positif antara teknologi informasi, sistem informasi dan kinerja manajerial, beberapa hal yang dipengaruhi oleh sistem informasi adalah layanan pelanggan dan juga berpengaruh pada keunggulan kompetitif. (Laksamana, 2002).

Menurut (Widowati dan Achjari, 2004) dikutip dari (Seddon, Graeser, dan Willcocks, 2002), efektivitas sistem informasi adalah penilaian nilai yang dibuat berdasarkan sudut pandang pemangku kepentingan, mengenai manfaat bersih yang diperoleh dengan menggunakan sistem informasi. Dalam hasil penelitian mereka, mereka juga mengungkapkan bahwa istilah lain yang memiliki arti yang sama adalah "Information System Success" yang digunakan oleh (DeLone dan McLean, 1992). Sedangkan dalam konteks di mana pemangku kepentingan terbatas pada pemilik atau manajer senior suatu organisasi, beberapa peneliti menggunakan istilah "mengevaluasi investasi Teknologi Informasi (TI)" (R. Farbey, 1993), "evaluasi TI" (Graeser, Pisanias, dan Willcocks, 1998), "evaluasi IS" (B. Farbey, Land, dan Targett, 1999), dan "IS efektivitas", yang semuanya mengandung makna yang sama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dinas Sosial Provinsi Riau merupakan unsur pelaksana Pemerintah daerah di bidang sosial yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah. Dinas Sosial Provinsi Riau mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas umum Pemerintahan dan pembangunan di bidang kesejahteraan sosial. Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau Perda Nomor 4 Tahun 2016 Dinas Sosial, Tipe A, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial dan Pergub Riau Nomor 70 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Sosial Provinsi Riau. Sebagai instansi yang berada di bawah naungan aparatur pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi dalam pelaksanaan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kesejahteraan sosial serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Dalam menjalankan tugasnya Dinas Sosial Provinsi Riau telah menerapkan sistem informasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan lebih cepat, efektif dan efisien. Penerapan teknologi informasi dalam sistem pemerintahan merupakan upaya yang perlu didukung oleh perubahan pola pikir pegawai. Perubahan pola pikir serta pola laku kerja tersebut tentu bukan pekerjaan yang mudah di tengah sistem kerja yang menggunakan cara manual. Kesesuaian antara budaya teknologi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen yang baik dan strategi dalam membangun budaya kerja baru perlu dilakukan secara bertahap.

Sistem informasi yang telah diterapkan di Dinas Sosial Provinsi Riau adalah E-Office merupakan sistem informasi surat menyurat secara elektronik memiliki beberapa manfaat, antara lain mempercepat proses surat-menyurat, penomoran dan penanggalan surat yang up to date, kebutuhan kertas akan berkurang memperkecil terjadinya pemalsuan surat dinas, menyimpan surat yang telah diterima maupun dikirim oleh seluruh pengguna dalam format elektronik sehingga pengguna dapat mengakses surat tersebut kapan pun dan dimana pun dengan mudah, menyimpan historis dan log setiap pembuatan dan disposisi surat sehingga kegiatan pembuatan surat terekam dengan baik, dengan penggunaan sistem yang sama, dalam suatu instansi bisnis proses pembuatan surat dapat diseragamkan. E-Office diharapkan dapat menggantikan sistem kerja manual yang memperlambat proses administrasi surat menyurat, penggunaan E-Office tentunya dapat menjadi alat bantu dalam pengelolaan, mempermudah, serta mempercepat pekerjaannya agar terbentuknya efisiensi, efektif dan ekonomis dalam organisasi. Layanan yang terdapat pada sis-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

tem informasi E-Office terdiri dari e-Surat, e-SPT, e-Cuti, e-Absen, e-Izin dan e-Agenda.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 November 2019 dengan Kasubag kepegawaian, Admin bagian IT, dan pengguna E-Office selama penerapannya di Dinas Sosial Provinsi Riau menimbulkan beberapa dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif dari penerapan E-Office adalah pelayanan administrasi surat menyurat menjadi lebih terpadu dan terintegrasi. Selain itu ketidaksesuaian pengimplementasian penerapan sistem ini justru menimbulkan beberapa kendala yang di alami penggunanya.

E-Office belum sepenuhnya diterima secara aktif oleh pegawai, khususnya pegawai yang jatah bekerjanya sudah lama. Bagi pegawai lama penyebab utamanya adalah perubahan status mereka yang sudah terbiasa melakukan pekerjaan secara manual. Secara otomatis juga membuat perubahan pada lingkungan bekerjanya. Perubahan itu juga didukung oleh tingkat kebutuhan pegawai lama dalam penyesuaian sistem yang masih kurang memahami secara maksimal terhadap kebutuhan dan manfaat E-Office sehingga pegawai lebih cenderung menggunakan sistem secara manual dalam pekerjaannya.

Dari proses pengenalan dan pelatihan E-Office kepada pengelolaan pegawai juga kurang efektif. Tidak adanya buku panduan dan tidak ada pelatihan yang khusus secara berkala kepada pegawai juga keterbatasan keahlian, Selain itu kurangnya koordinasi dari pimpinan dan lemahnya pengaturan dalam menggunakan E-Office ditunjukkan dengan tidak adanya tindakan tegas dari pimpinan kepada pegawai ketika terjadi kesalahan dalam penerapannya Informasi yang dibutuhkan dengan informasi yang diterima mempengaruhi kinerja dari sistem e-office tersebut sehingga kecenderungan pegawai tidak paham dalam pengoperasian sistem secara keseluruhan.

Sistem e office tidak berjalan otomatis, harus ada kendali oleh operator yang menyebabkan sistem berjalan sesuai dengan jam operasional kantor. sehingga jika pegawai yang mengisi agenda harian dengan capaian minimal tiga agenda, maka pegawai dibatasi oleh waktu kerja dari pada sistem. Jika tidak operator harus melakukan lembur diluar jam kerja. Melihat keterbatasan tersebut, ada beberapa pegawai yang sudah berumur kesulitan dalam mengisi agendanya. Masalah ini dapat dilihat dari kecepatan akses E-Office yang belum optimal, kecenderungan pegawai kesulitan dalam menyelesaikan tugas hariannya.

Saat pengawai membuat surat perintah tugas (SPT) pada menu spt di sistem E-Office harus mengisi data berulang kali. ketika pegawai sudah login ke sistem sering terjadi server down karena banyak pegawai yang juga mengaksesnya dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu bersamaan, pengisian data yang berulang kali dan jaringan yang erorr juga penumpukan data membuat down server, kondisi ini menyebabkan kepuasan pegawai terhadap keefektivan sistem E-Office tidak sesuai harapan atau target yang diinginkan. Sehingga kecenderungan pegawai lama dalam mendapat surat yang dibutuhkan, dari permasalahan di atas dapat disimpulkan budaya organisasi saat ini adalah budaya adhocracy dimana budaya ini lebih menekan kepada pengelolaan pegawai dan bagaimana pemimpin sebagai inovator dalam pengambilan resiko didalam sebuah organisasi.

Beberapa fakta yang telah dikemukakan di atas tentu saja dapat mempengaruhi efektivitas penerapan E-Office di Dinas Sosial Provinsi Riau. semakin tinggi kualitas sistem maka semakin optimal sistem itu digunakan karena puasnya pengguna. Semakin baik kualitas informasi maka semakin meningkat kepuasan pengguna akan penggunaan sistem untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu cara untuk mengetahui keefektivan penggunaan E-Office adalah dengan melakukan penelitian model Delone and Mclean. Delone dan Mclean merupakan model untuk mengukur keefektivan penerapan sistem informasi berdasarkan enam pengukuran, yaitu *system quality*, *information quality*, *service quality*, *use*, *user satisfaction*, dan *net benefit*.

Penelitian ini juga menggunakan metode OCAI untuk menganalisa budaya yang ada di Dinas Sosial Provinsi Riau. OCAI merupakan instrument budaya organisasi saat ini dan yang diharapkan dikembangkan oleh Cameron dan Quinn (K. Cameron dan Quinn, 2006). Cameron dan Quinn melakukan pendekatan guna menganalisis budaya organisasi berdasarkan kerangka persaingan nilai dimana klasifikasi budaya terbagi menjadi 4 kuadran tipe budaya yang dominan yaitu budaya klan (*Clan Culture*), budaya pasar (*Market Culture*), budaya hierarki (*Hierarki Culture*), budaya adhokrasi (*Adhocracy Culture*).

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti akan melakukan analisis faktor-faktor budaya yang berpengaruh secara signifikan terhadap keefektivan pengguna sistem informasi E-Office di Dinas Sosial Provinsi Riau. Dari penelitian ini akan diperoleh budaya organisasi dominan yang sedang berjalan dan diharapkan serta model pengaruh budaya terhadap keefektivan pengguna sistem informasi E-Office di Dinas Sosial Provinsi Riau. Hasil penelitian ini dapat digunakan Dinas Sosial Provinsi Riau untuk meningkatkan efektivitas dan mengoptimalkan penggunaan sistem informasi serta sebagai pengambilan keputusan apakah budaya organisasi yang berjalan perlu diubah atau dipertahankan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem E-Office Dengan Metode OCAI dan Delone and Mclean”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu "Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem E-Office Dengan Metode OCAI dan *Delone And Mclean*.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Studi kasus penelitian dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Riau
2. Analisis budaya organisasi menggunakan model *Culture Value Framework* (CVF) dengan *Instrument Organization Culture Assasment Intrument* (O-CAI) menggunakan 4 konstruk budaya organisasi yaitu *Clan, Adhocrachy, , Hierarchy, and Market*.
3. Menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).
4. Responden dalam penelitian ini mengacu kepada pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau.
5. Perhitungan dan pengolahan data kuesioner menggunakan Microsoft Excel

1.4 Tujuan

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang dominan di Dinas Sosial Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Efektivitas sistem E-Office pada Dinas Sosial Provinsi Riau.

1.5 Manfaat

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dengan mengetahui budaya organiasi yang dominan di Dinas Sosial Provinsi Riau diharapkan metode OCAI mampu memberikan hasil yang lebih baik terhadap penggunaan E-Office.
2. Memberikan saran yang objektif bagi Dinas Sosial Provinsi Riau dalam proses perubahan budaya kedepannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan Tugas Akhir ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian. Sistematika penulisan Tugas Akhir ini terdiri dari lima BAB, dengan sistematika penulisan sebagai berikut: **BAB 1. PENDAHULUAN**

BAB 1 pada tugas akhir ini berisi tentang deskripsi umum dari tugas akhir ini, yang meliputi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

masalah, tujuan dari pembahasan, manfaat yang di dapat dari penulisan dan sistematisasi penilaian tugas akhir.

BAB 2. LANDASAN TEORI

BAB 2 pada Tugas Akhir ini berisis tentang: (1) Budaya Organisasi; (2) Hubungan Budaya Organisasi dengan Sistem Informasi; (3) Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI); (4) Metode Delone and Mclean; (5) Culture Value Framework (CVF); (6) Kerangka Berpikir Hevner; (7) Structur Equation Modelling (SEM); (8) Konsep Dasar Analisis Partial Least Square (PLS); (9) Populasi dan Sampel; (10) Analisa Data; (11) Dinas Sosial Provinsi Riau; (12) Sistem E-Office; (13) Penelitian Terdahulu;

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

BAB 3 pada tugas akhir ini berisi tentang: (1) Metodologi penelitian; (2) Menentukan topik tugas akhir; (3) Menentukan objek penelitian; (4) Perencanaan penelitian; (5) Proses alur peneltian;

BAB 4. ANALISA DAN PERANCANGAN

BAB 4 pada tugas akhir ini berisi tentang: (1) Analisis kondisi saat ini; (2) Analisis responden; (3) Analisa dan pemodelan; (3) Pengaruh budaya dominan; (4) Pengujian; (5) Hipotesis; (6) Pembahasan dan hasil;

BAB 5. IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

BAB 5 pada tugas akhir ini berisi tentang kesimpulan dari tugas akhir yang dibuat dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Defenisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pola yang terdiri dari keyakinan dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota dalam berperilaku di organisasinya. Budaya Organisasi merupakan kejadian yang bersifat abstrak namun meyakini bahwa pengaruh budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap efektifitas organisasi (Megawati dan Nashri, 2015). Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk mengendalikan sikap dan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi (Romadona, Putro, dan Wahyudin, 2014). Menurut Hofstede (1984) Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. hal penting yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah sistem nilai yang dirasakan semua individu di perusahaan, dan bahwa sistem nilai adalah dasar dari pergerakan perusahaan.

Menurut K. S. Cameron dan Quinn (2011) budaya organisasi mempunyai empat tipe budaya organisasi yang diukur dengan OCAI yaitu:

1. Budaya Clan

Tempat kerja yang sangat menyenangkan, di mana semua orang berbagi informasi pribadi, paling seperti keluarga mereka sendiri. Pemimpin atau kepala organisasi dianggap sebagai mentor dan fasilitator. Organisasi berpegang teguh pada kesetiaan dan tradisi. Komitmen anggota organisasi sangat tinggi. Organisasi ini menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dan memberikan pentingnya kohesi dan moral (Wahyuningsih dkk., 2018).

2. Budaya Adhocracy

Tempat kerja yang dinamis, berwirausaha dan kreatif. Orang-orang di dalamnya berani mengambil risiko. Pemimpin dianggap sebagai inovator dan pengambil risiko (Megawati dan Nashri, 2015). Perekat yang menyatukan organisasi adalah komitmen untuk eksperimen dan inovasi. Organisasi mendorong setiap individu untuk memiliki inisiatif dan kebebasan.

3. Budaya Market

Sebuah organisasi yang berfokus pada pencapaian hasil di mana perhatian utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. orang sangat kompetitif dan berorientasi pada tujuan. Pemimpin adalah penggerak keras, produsen dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

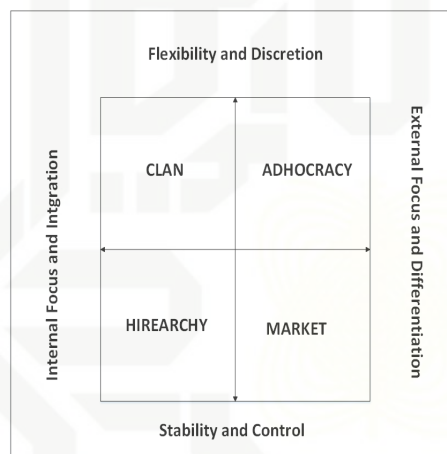
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pesaing. Perekat yang menyatukan organisasi adalah penekanan pada kemenangan. Reputasi dan kesuksesan adalah perhatian utama. Fokus jangka panjang adalah tindakan kompetitif dan penghargaan untuk mencapai tujuan dan target.

4. Budaya Hierarchy

Tempat kerja formal dan terstruktur. Prosedur mengatur apa yang dilakukan orang. Kebanggaan pemimpin dalam dirinya adalah menjadi koordinator dan regulator yang baik yang memiliki pola pikir yang efisien. Mempertahankan kelancaran organisasi adalah penting. Aturan dan kebijakan formal adalah apa yang menyatukan organisasi.

Tipe budaya organisasi dapat lihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Tipe budaya organisasi dengan OCAI (K. S. Cameron dan Quinn, 2011)

Pada sumbu vertikal, perusahaan atau organisasi yang lebih fokus pada fleksibilitas dan kebijaksanaan akan menekankan budaya yang mengalir di mana anggota organisasi memiliki kebebasan dan tidak dibatasi oleh struktur organisasi. sementara perusahaan yang fokus pada stabilitas dan kontrol menekankan pentingnya struktur yang baik, kerapian, dan kendala waktu yang ketat (Arlan, 2019).

Pada sumbu horizontal, tekankan sejauh mana organisasi berfokus pada kondisi dan masalah di dalam atau di luar perusahaan. Perusahaan yang memiliki fokus internal akan lebih memperhatikan situasi dalam organisasi seperti penekanan pada kekompakan kelompok, pengembangan moral karyawan dan sumber daya manusia (SDM). sementara hubungan dengan pelanggan, pemasok, dan pesaing.

2.1.2 Peran dan Fungsi Budaya Organisasi

Didalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi budaya anggota tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat tercermin di an-

taranya dari sistem yang dapat meliputi besar kecil nya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi anggota, pembentukan tim-tim kerja (Carles, Syaifullah, dan Ahsyar, n.d.). Kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik ini diharapkan berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2003) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi, diantaranya:

1. Budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu, menciptakan perbedaan antara satu organisasi dan lainnya.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya membuatnya mudah untuk menjalankan komitmen untuk mencapai batas yang lebih luas, di luar batas kepentingan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan ornaisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan.

Memperhatikan fungsi-fungsi ini, kami menyimpulkan bahwa budaya memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Misalnya, fungsi budaya yang mendorong komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan (Ikhsanuddin, 2019) Situasi ini jelas sangat bermanfaat bagi organisasi, di mana dari sudut pandang karyawan, budaya menjadi bermanfaat karena mengurangi ambiguitas. Budaya memberi tahu karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa yang penting. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting di tahun 1990-an. Dengan pelebaran rentang kendali, perataan struktur, pengenalan pembelajaran tim, pengurangan formalisasi, dan karyawan yang berwenang oleh organisasi. Makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya memastikan bahwa setiap orang diarahkan ke arah yang sama.

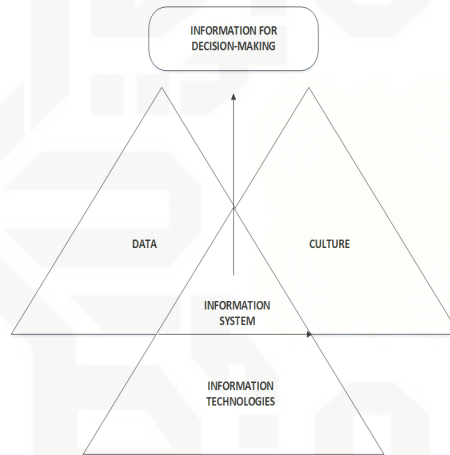
2.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Sistem Informasi

Sistem informasi menjadi hal terpenting bagi organisasi untuk dapat bersaing dalam lingkungan yang berfokus pada teknologi (Fauzi, 2015). Peningkatan sumber daya diinvestasikan dalam infrastruktur sistem informasi dalam organisasi untuk menyediakan layanan dan menghasilkan nilai produk yang lebih baik dan sebagai dukungan dalam menerapkan tata kelola yang baik. Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara karyawan berperilaku,

sehingga budaya sangat memengaruhi keberhasilan sistem informasi, karena aktor terpenting dalam sistem informasi adalah pengguna.

Menurut Clever dkk. (2001) Budaya organisasi dalam penerapan sistem informasi dapat meningkatkan kepuasan semua kolaborator internal, sehingga dapat mengurangi kecemasan yang diciptakan oleh sistem. Dengan demikian budaya organisasi yang mendukung integrasi teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi dapat menjadi faktor yang berhasil dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi (Indeje dan Zheng, 2010).

Jadi, budaya organisasi dan sistem informasi dapat saling mempengaruhi dan komponen-komponen dari sistem informasi merupakan bagian dalam budaya organisasi. Clever dkk. (2001), mengusulkan gambaran dari hubungan antara teknologi informasi, sistem informasi dan budaya organisasi yang terlihat pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2. Pengaruh antara teknologi informasi, sistem informasi, dan budaya organisasi (Clever dkk., 2001)

Ketiga Komponen dari Gambar 2.2. Menunjukkan bahwa sistem informasi bertanggung jawab untuk mengubah data menjadi teknologi informasi dan informasi sebagai pendukung utama sistem informasi. Sistem informasi adalah kelayakan finansial dan teknis dari teknologi informasi. Dengan demikian, manusia adalah bagian dari sistem informasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pengguna dan teknisi yang sama-sama akuntan yang bertanggung jawab atas pemrosesan data atau yang bertanggung jawab atas sistem. Jadi mereka adalah bagian dari budaya organisasi karena pengguna mengambil bagian dalam proses penerapan sistem dan masalah teknologi tidak dapat dipisahkan dari manusia dan organisasi, karena organisasi adalah sistem yang merupakan salah satu ukuran keberhasilan implementasi sistem informasi (Syaifullah, Ozi, dan radiles Hasdi,

2019).

Keberhasilan implementasi sistem informasi adalah budaya perusahaan. Dimana budaya dapat mempengaruhi seluruh organisasi dalam kegiatannya di perusahaan. Menurut Soedjono (2005) hubungan antara budaya organisasi dan data dapat menentukan bagaimana keberhasilan sistem informasi serta dari budaya organisasi dapat digunakan sebagai instrumen keunggulan kompetitif utama. Budaya organisasi dan struktur organisasi juga mempengaruhi implementasi sistem informasi (Kurnia Rahayu, 2012).

2.3 Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)

Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) dikembangkan oleh Kim Cameron dan Robert Quinn adalah metode penelitian untuk menilai budaya organisasi. OCAI merupakan pengembangan dari *Computing Values Framework* (CFV), sangat berguna dalam merefleksikan ke arah mana perusahaan dikelompokkan berdasarkan budayanya seperti yang dijelaskan dalam gambar sebelumnya yaitu budaya *clan*, *adhocracy*, *market*, dan *hierarchy* untuk mendukung misi dan tujuan, dan juga untuk dapat mengidentifikasi elemen-elemen dalam budaya yang dapat menantang misi dan tujuan (Umartias dan Djastuti, 2014).

Instrument OCAI didesain oleh Cameron dan Quinn pada tahun 1999. Sebuah organisasi menggunakan OCAI karena berbagai manfaat yaitu:

1. OCAI akan memberikan pemahaman tentang apa yang dianggap penting oleh pekerja dalam organisasi. Akhirnya Anda bisa melihat tingkat kepuasan karyawan.
2. OCAI juga dapat digunakan sebagai alat pengukuran yang mengidentifikasi titik awal sebelum perubahan dalam suatu organisasi. Ketika perubahan dalam organisasi telah dibuat, penilaian kedua dapat dilakukan.
3. OCAI membantu meningkatkan komunikasi organisasi internal, jika peta budaya yang berbeda dilakukan untuk departemen atau bagian organisasi yang berbeda.
4. OCAI adalah alat yang berguna di organisasi atau organisasi bisnis lain.
5. OCAI dapat digunakan jika ada tingkat turnover dan absensi karyawan yang tinggi.

OCAI adalah kuesioner sederhana yang memiliki 6 dimensi yang mewakili empat kuadran budaya organisasi. Dimensi adalah:

1. Karakteristik Dominan.

Dimensi ini menunjukkan kondisi lingkungan organisasi, apa yang dirasakan oleh anggota organisasi ketika mereka berada di organisasi. Perhi-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tungan sistematis pada instrumen OCAI akan menghasilkan gambaran budaya apa yang dominan di lingkungan organisasi.

2. Kepemimpinan Organisasi.

Dimensi ini menunjukkan model kepemimpinan yang ada dalam organisasi, persepsi anggota organisasi tentang kepemimpinan yang ada. Dengan perhitungan instrumen OCAI yang sistematis pada dimensi ini, akan terlihat budaya apa yang menjadi dasar kepemimpinan organisasi.

3. Pengelolaan Karyawan.

Dimensi ini menunjukkan bagaimana pengelolaan anggota dalam suatu organisasi. Dengan perhitungan sistematis instrumen OCAI pada dimensi ini, akan terlihat budaya apa yang mendasari manajemen anggota organisasi.

4. Perekat Organisasi.

Dimensi ini menunjukkan faktor-faktor yang mendorong anggota organisasi dalam organisasi. Dengan perhitungan sistematis instrumen OCAI, budaya yang merupakan faktor perekat anggota organisasi akan terlihat.

5. Penekanan Strategis.

Dimensi ini menunjukkan bagaimana organisasi berfokus pada strategi yang diterapkan. Dengan perhitungan sistematis instrumen OCAI dalam dimensi ini, budaya dominan akan terlihat dalam penekanan pada strategi organisasi.

6. Kriteria Keberhasilan.

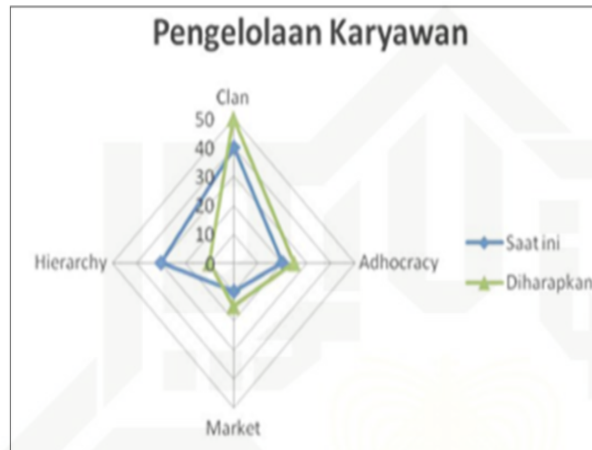
Dimensi ini menunjukkan bagaimana perusahaan menetapkan standar dalam mencapai tujuan yang ada.

Instrumen OCAI ini berbentuk kuesioner yang membutuhkan tanggapan responden. Pengukuran OCAI dibuat berdasarkan skala yang disebut *ipsative rating scale*, di mana individu diminta untuk membagi nilai 100 untuk empat jawaban alternatif pada setiap dimensi budaya, (K. Cameron dan Quinn, 2000). Hal ini dilakukan untuk mengetahui budaya mana yang lebih dominan melalui skor tertinggi berdasarkan jawaban individu dan digunakan oleh perusahaan di masa lalu atau saat ini. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan 6 variabel pengukuran OCAI sehingga hasil yang diperoleh skor menggambarkan enam dimensi budaya secara keseluruhan dalam organisasi yang ketat, baik skor untuk budaya saat ini dan yang diharapkan (Wahyuningsih dkk., 2018), dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Variabel Pengukuran OCAI

Dimensi Kunci Budaya	Sekarang	Harapan
1. Karakter Dominan		
2. Kepemimpinan Organisasi		
3. Pengelolaan Karyawan		
4. Perekat Organisasi		
5. Penekanan Strategis		
6. Kriteria Sukses		
Jumlah	100	100

Diagnosis aspek penting organisasi dengan menggunakan instrumen yang berkaitan dengan budaya ini terbukti bermanfaat dan akurat (Umartias dan Djastuti, 2014). Dan enam dimensi budaya adalah budaya organisasi kunci yang saling terkait dengan empat jenis budaya yang ada sehingga dapat dilihat budaya mana yang paling dominan saat ini dan yang diharapkan. Strategi setiap budaya memiliki strategi unik untuk meningkatkan kualitasnya. Cameron dan Quinn (dalam Kusdi, 2011) dapat dilihat di Gambar 2.3.



Gambar 2.3. Pengelolaan Data OCAI Rata-Rata (Umartias dan Djastuti, 2014)

Dengan diagram radar ini, perbedaan budaya antara saat ini dan yang diharapkan akan lebih mudah dilihat. Tidak hanya pada satu dimensi, tetapi diagram juga berlaku untuk enam dimensi lainnya, dan pada setiap tingkat posisi dipilih menjadi responden OCAI (Umartias dan Djastuti, 2014).

2.4 IS Succes Model Delone dan Mclean

Model yang diusulkan ini mencerminkan ketergantungan dari enam ukuran keberhasilan sistem informasi. Enam elemen atau faktor atau komponen atau pengukuran model ini adalah:

1. Kualitas System (*System Quality*).
2. Kualitas Informasi (*Information Quality*).
3. Kualitas Layanan (*Service Quality*).
4. Penggunaan (*Use*).
5. Kepuasan Pengguna (*User Satisfactions*).
6. Manfaat (*Net Benefit*).

Model keberhasilan ini didasarkan pada proses dan hubungan sebab akibat dari dimensi dalam model. Model ini tidak mengukur enam dimensi dalam mengukur keberhasilan suatu sistem informasi secara mandiri, tetapi mengukurnya

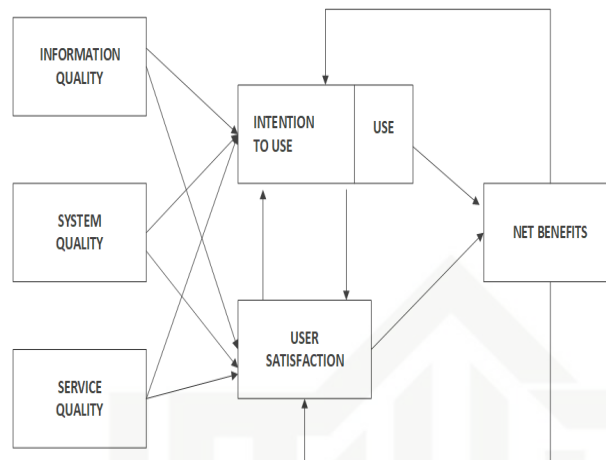
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara keseluruhan yang memengaruhi yang lain. Mengikuti Delone dan McLean Models, dapat dilihat di Gambar 2.4.



Gambar 2.4. Model Delone dan Mclean (Fauzi, 2015)

Seiring waktu model telah dimodifikasi untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh beberapa jenis sistem informasi, dan dari berbagai sudut pandang. Dikembangkan oleh Delone dan Mclean pada tahun 1992 dan disempurnakan kemudian dalam pekerjaan lebih lanjut pada tahun 1992, 2003, dan 2004 (Delone dan McLean, 2003). Penelitian sebelumnya tentang Delone dan Mclean telah memperluas model untuk mencakup konteks e-learning di tingkat tugas-tugas e-learning.

1. Kualitas Sistem (*System Quality*)

Menurut (Delone dan McLean, 2003) kualitas suatu sistem adalah kualitas kombinasi perangkat keras dan perangkat lunak dalam suatu sistem informasi. Berfokus pada kinerja sistem mengacu pada seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, dan prosedur sistem informasi dapat menyediakan kebutuhan pengguna. dalam penelitian ini kualitas sistem yang dimaksud adalah akurasi dan efisiensi E-Office dalam menghasilkan informasi. Indikator pengukuran kualitas sistem yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

(a) Mudah digunakan (*Ease of Use*)

suatu sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika sistem dirancang untuk memenuhi kepuasan pengguna melalui kemudahan menggunakan sistem informasi. Kemudahan penggunaan dalam konteks ini tidak hanya kemudahan belajar dan menggunakan sistem tetapi juga mengacu pada kemudahan melakukan pekerjaan atau tugas di mana penggunaan sistem akan membuatnya lebih mudah bagi seseorang untuk bekerja daripada melakukannya secara manual.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(b) Integrasi (*Integration*)

Apabila sistem-sistem yang ada dalam organisasi telah terintegrasi tentunya akan sangat mempermudah karyawan saat bekerja. Integrasi data juga ditandai dengan semua data dari tiap bagian dapat digabungkan dengan data dari bagian lain.

(c) Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas suatu sistem informasi menunjukkan bahwa sistem informasi yang diterapkan tersebut memiliki kualitas yang baik. Fleksibilitas yang dimaksud adalah kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan yang berkaitan dengan kebutuhan pengguna. Pengguna akan merasa lebih puas.

(d) Kecepatan Akses (*Response Time*)

Kecepatan akses merupakan salah satu indikator kualitas sistem informasi. Jika akses sistem informasi memiliki kecepatan yang optimal maka layak dikatakan bahwa sistem informasi yang diterapkan memiliki kualitas yang baik. Kecepatan akses akan meningkatkan kepuasan pengguna dalam menggunakan sistem informasi.

(e) Keamanan (*Security*)

Suatu sistem informasi dapat dikatakan baik jika keamanan sistem tersebut dapat diandalkan. Keamanan sistem ini dapat dilihat melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem informasi. Data pengguna ini harus terjaga kerahasiaannya dengan cara data disimpan oleh sistem informasi sehingga pihak lain tidak dapat mengakses data pengguna secara bebas. Jika data pengguna dapat disimpan secara aman maka memperkecil kesempatan pihak lain untuk menyalahgunakan data pengguna sistem informasi tersebut.

(f) Keandalan Sistem (*Reliability*)

Sistem informasi yang berkualitas adalah sistem informasi yang dapat diandalkan. Jika sistem tersebut dapat diandalkan maka sistem informasi tersebut layak digunakan. Keandalan sistem informasi dalam konteks ini adalah ketahanan sistem informasi dari kerusakan dan kesalahan. Keandalan sistem informasi ini juga dapat dilihat dari sistem informasi yang melayani kebutuhan pengguna tanpa adanya masalah yang dapat mengganggu kenyamanan pengguna dalam menggunakan sistem informasi.

2. Kualitas Informasi (*Information Quality*)

Kualitas Informasi merupakan output dari pengguna sistem informasi ole-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

h pengguna (user). Variabel ini menggambarkan kualitas informasi yang dipersepsikan oleh pengguna yang diukur dengan keakuratan informasi (*accuracy*), relevan (*relevance*), kelengkapan informasi (*completeness*), ketepatan waktu (*timeliness*), dan penyajian informasi (*format*). Indikator pengukuran kualitas informasi dari DeLone dan McLean yaitu, kelengkapan, relevan, akurat, ketepatan waktu, dan format.

(a) Kelengkapan (*Completeness*)

sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika sistem dirancang untuk memenuhi kepuasan pengguna melalui kemudahan menggunakan sistem informasi. Kemudahan penggunaan dalam konteks ini tidak hanya kemudahan belajar dan menggunakan sistem tetapi juga mengacu pada kemudahan dalam melakukan pekerjaan atau tugas di mana penggunaan sistem akan membuatnya lebih mudah bagi seseorang untuk bekerja daripada melakukannya secara manual.

(b) Relevan (*Relevance*)

Kualitas informasi suatu sistem informasi dikatakan baik jika relevan dengan kebutuhan pengguna atau dengan kata lain informasi tersebut bermanfaat bagi pengguna. Relevansi informasi untuk setiap pengguna berbeda antara satu dengan yang lain sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

(c) Akurat (*Accurate*)

Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi harus akurat karena memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan pengguna. Informasi yang akurat berarti bebas dari kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Akurat juga berarti bahwa informasi harus dengan jelas mencerminkan tujuan dari informasi yang disediakan oleh sistem informasi. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi ke penerima informasi mungkin ada banyak gangguan (*noise*) yang dapat mengubah atau merusak informasi.

(d) Ketetapan Waktu (*Timeliness*)

Informasi yang datang kepada penerima tidak boleh terlambat, informasi yang sudah ketinggalan zaman tidak akan memiliki nilai lagi, karena informasi adalah dasar dalam pengambilan keputusan. Jika pengambilan keputusan terlambat, bisa berakibat fatal bagi organisasi sebagai pengguna sistem informasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kualitas informasi yang dihasilkan sistem informasi adalah baik jika informasi yang dihasilkan tepat waktu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(e) Format

Format sistem informasi perpustakaan yang memudahkan pengguna untuk memahami informasi yang disediakan oleh sistem informasi mencerminkan informasi yang berkualitas baik. Jika penyajian informasi disajikan dalam bentuk yang sesuai, informasi yang dihasilkan dianggap berkualitas, sehingga memudahkan pengguna untuk memahami informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi. Format informasi mengacu pada bagaimana informasi disajikan kepada pengguna.

3. Kualitas Layanan (*Service Quality*)

Kualitas layanan sistem informasi adalah layanan yang diperoleh oleh pengguna pengembang sistem informasi, layanan dapat berupa pembaruan sistem informasi dan tanggapan dari pengembang jika sistem informasi mengalami masalah. Beberapa indikator kualitas layanan adalah sebagai berikut:

(a) Jaminan (*Assurance*)

Jaminan berhubungan dengan kemampuan teknisi untuk membangun sistem informasi yang berkualitas, di mana sistem informasi dapat menjamin kelancaran kerja pengguna.

(b) Empati (*Empathy*)

Empati meliputi kemudahan dalam berinteraksi komunikasi yang baik dan memahami kebutuhan pengguna informasi sistem informasi.

4. Penggunaan (*Use*)

Penggunaan mengacu pada seberapa sering pengguna menggunakan sistem informasi. Sehubungan dengan hal ini, penting untuk membedakan apakah penggunaannya wajib atau tidak yang dapat dihindari atau bersifat sukarela. Variabel ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

(a) Penggunaan sehari-hari (*Daily Use*)

(b) Frekuensi penggunaan (*Frequency of use*), menunjukkan seberapa sering pengguna menggunakan sistem informasi tersebut.

(c) Niat penggunaan (*Intention to use*) digunakan untuk mengukur pendapat responden tentang kegunaan sistem terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

5. Kepuasan pengguna (*User Satisfaction*)

Kepuasan pengguna merupakan perbedaan antara informasi yang dibutuhkan dengan informasi yang diterima. Variabel ini diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

(a) Efisiensi (*Efficiency*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan pengguna adalah perbedaan antara informasi yang membantu pekerjaan pengguna dalam kaitannya dengan kegiatan pelaporan data secara efisien. Efisiensi ini dapat dilihat dari sistem informasi yang dapat memberikan solusi bagi pekerjaan pengguna dalam kaitannya dengan kegiatan pelaporan data secara efisien.

(b) Keefektivan (*Effectiveness*)

Efektivitas sistem informasi dalam memenuhi kebutuhan pengguna dapat meningkatkan kepuasan pengguna dengan sistem informasi. Efektivitas sistem informasi ini dapat dilihat dari atau tujuan pengguna dapat dicapai sesuai dengan harapan atau target yang diinginkan.

(c) Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*)

Kepuasan pengguna dapat diukur melalui kepuasan yang dirasakan oleh pengguna dalam menggunakan sistem informasi. Kepuasan pengguna dapat dihasilkan dari fitur yang disediakan oleh sistem informasi. Kepuasan yang dirasakan oleh pengguna menunjukkan bahwa sistem informasi telah berhasil memenuhi aspirasi atau kebutuhan pengguna.

6. Manfaat-manfaat bersih (*Net Benefit*)

Manfaat bersih adalah dampak (*impact*) dari keberadaan dan penggunaan sistem informasi pada kualitas kinerja pengguna baik secara individu maupun organisasi termasuk produktivitas, peningkatan pengetahuan dan pengurangan lamanya waktu untuk pencarian informasi. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel ini adalah sebagai berikut:

(a) Performa pekerjaan (*Job performance*)

Indikator ini adalah persepsi pengguna tentang pengaruh sistem terhadap kualitas kinerja pengguna individu (K. Cameron dan Quinn, 2006).

(b) Produktivitas Kerja (*Task Productivity*)

Penggunaan sistem dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja saat menggunakan sistem informasi.

(c) Efektif (*Effectiveness*)

Yang dimaksud secara efektif adalah pengguna dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang lebih cepat dan menghasilkan hasil yang tepat saat menggunakan sistem.

(d) Mempermudah Pekerjaan (*Ease of Job*)

Indikator ini menunjukkan kenyamanan yang diperoleh pengguna saat menggunakan sistem informasi.

(e) Kegunaan (*Userfulness*)

Indikator ini menunjukkan bahwa sistem informasi dapat atau mampu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan pengguna dan kegiatan organisasi.

(f) Pengurangan Biaya (*Cost Reductions*)

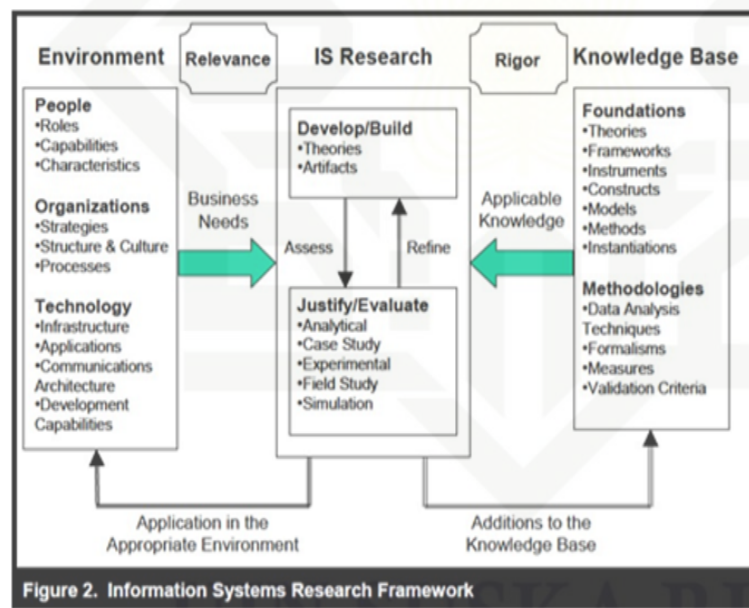
Indikator ini menunjukkan bahwa sistem informasi dikatakan sukses apabila sistem informasi tersebut dapat mengurangi biaya terutama operasional di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

(g) Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Salah satu tujuan pengembangan sistem informasi dalam suatu organisasi adalah memberikan manfaat bagi organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat melalui sistem informasi yang digunakan.

2.5 Kerangka Berfikir Hevner (2004)

dalam penelitian (Hevner, March, Park, Ram, dkk., 2004) disebutkan sebuah penelitian sistem informasi harus memiliki dua sisi yang relevan dengan pengetahuan lingkungan (*relevance*) dan mematuhi dasar yang ada (*rigor*) seperti Gambar 2.5



Gambar 2.5. IS reasearch framework

Information system reaserch framework (IS Reaserch Framework) merupakan kerangka kerja konseptual untuk memahami melaksanakan dan mengevaluasi, *IS Research* menggabungkan paradigma prilaku ilmu pengetahuan desain ilmu paradigma. *Environment* atau lingkungan menjelaskan ruang masalah dimana berada dalam fenomena yang menarik. Dalam *IS Research*, ada orang, organisasi dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

teknologi yang ada atau direncanakan. Ini terdiri dari tujuan, tugas dan masalah yang dirasakan orang dalam suatu organisasi. Kebutuhan organisasi dinilai dan dievaluasi dalam konteks strategi organisasi yang ada, struktur budaya dan proses bisnis dan pada fase yang sama ada infrastruktur teknologi, aplikasi, arsitektur komunikasi dan kemampuan pengembangan.

IS Research dilaksanakan dalam dua fase pelengkap yaitu pengembangan (*development*) dan pembeneran (*justification*) di mana ada teori yang belum dikembangkan ke titik di mana kebenaran ada teori yang belum dikembangkan ke titik di mana kebenaran dapat dimasukkan ke dalam desain, artefak, eksperimen untuk *analytical*. Basis pengetahuan atau *knowledge base* menyediakan landasan dari mana dan melalui apa *IS Research* akan dicapai. *Knowledge base* terdapat *foundations* dan *methodologies* yang menyediakan dasar teori, kerangka kerja, *instrument*, konstruksi, model, metode dan *instantiations* yang digunakan dalam mengembangkan atau membangun fase studi penelitian.

2.6 Structural Equation Model (SEM)

Structural Equation Model (SEM) adalah analisis multivariat yang kompleks, karena melibatkan berbagai variabel independen dan dependen yang saling berkaitan untuk membuat model (Santoso, 2010). Menurut Maruyama SEM adalah model statistik yang menyediakan penilaian kompetensi penilaian hubungan antara variabel dalam model demokrasi, baik secara langsung atau melalui variabel-variabel (*intervening or moderating*).

Proses pemodelan SEM terdiri dari dua model yaitu model struktural dan model pemodelan. Model struktural adalah kombinasi dari model persamaan simultan di antara variabel laten. Model pengukuran adalah hubungan (mengandung nilai) antara indikator dan konstruk (laten). SEM memprioritaskan pemodelan konfirmasi daripada pemodelan eksplorasi sehingga lebih tepat untuk digunakan untuk pengujian teori. SEM juga dimulai dengan pengembangan representasi model dan dapat digunakan untuk menguji beberapa statistik canggih. Tes berikut bisa dilakukan SEM.

1. *Invariance*, yaitu, teknik yang tidak berubah ketika proses iterasi atau nilai tidak dapat diubah dalam proses transformasi.
2. *Multiple group comparison*, yaitu teknik yang digunakan untuk mengatasi masalah yang timbul ketika seperangkap data diuji secara silmultan melalui teknik satistika inferensi.
3. *Laten growth modelling*, yaitu, teknik analisis longitudinal yang digunakan dalam kerangka SEM untuk memperkirakan garis kurva pertumbuhan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

periode waktu tertentu.

4. *Hierarchical/multilevel model*, yaitu, model parameter statistik yang bervariasi pada lebih dari satu level. Model ini juga dapat dilihat sebagai GLM meskipun dapat juga digunakan dalam pengembangan model *nonlinear*.
5. *Item response theory model*, yaitu model inti yang menggambarkan penerapan model matematika untuk data kuesioner sebagai dasar untuk mengukur kemampuan sikap atau variabel lainnya. Tujuan IRT adalah untuk mengembangkan kerangka kerja untuk mengevaluasi kinerja dan menilai kualitas pernyataan individu tentang suatu pekerjaan.
6. *Mixture model (latent class) SEM*, yaitu mode probabilistik untuk estimasi populasi menggunakan distribusi campuran. Model ini dapat dianalogikan dengan tipe clustering.
7. *Multi method multi trait model*, yaitu pendekatan untuk menguji validitas konstruk dengan mengukur kesamaan dan perbedaan karakteristik sebagai bentuk pengujian validitas konvergen dan diskriminan.

2.7 Konsep Dasar Analisis Partial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan di semua skala data, itu tidak memerlukan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar (Jaya, Sumertajaya, dan Mattjik, 2008). PLS dapat digunakan untuk menjelaskan apakah ada hubungan antara variabel laten, dapat menganalisis dan membangun konstruk yang terbentuk dengannya *indicator refleksif* dan *formatif*, dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks tanpa mengalami masalah dalam memperkirakan data, dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring dan dapat digunakan ketika independen antara data pengamatan dapat dijamin karena tidak ada asumsi distribusi dibutuhkan.

Pengujian dengan SEM PLS, digunakan dengan bantuan program smart-PLS. Ada dua jenis komponen dalam model kausal, yaitu model pengukuran dan model struktural. Model struktural terdiri dari konstruksi laten yang tidak dapat diamati, sedangkan model pengukuran terdiri dari indikator yang dapat diamati.

1. Merancang Model Struktural (*inner model*).
2. Merancang model pengukuran (*outer model*).
3. Mengkonstruksi diagram jalur.
4. Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan.
5. Estimasi: Koef Jalur, *Loading* dan *Weight*.
6. Evaluasi *Goodness of Fit*.

7. Pengujian Hipotesis.

2.8 Populasi dan Sampel

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, untuk itu sampel yang diambil harus benar-benar (*representatif*). Teknik pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel adalah metode atau teknik yang digunakan dalam mengambil sampel penelitian (Riduwan, 2009).

2.8.1 Jenis-Jenis Populasi

Ada 2 macam populasi (Riduwan, 2009) yaitu:

1. Populasi Target

Populasi target adalah populasi yang dengan alasan yang kuat (*reasonable*) memiliki kesamaan karakteristik dengan populasi terukur.

2. Populasi Terukur (*accessible population*)

Populasi terukur adalah populasi yang benar-benar digunakan sebagai dasar dalam sampel dan langsung menjadi ruang lingkup target validitas kesimpulan. Selain itu, populasi dapat dibagi menjadi: populasi teoritis (*Theoretical population*), yaitu sejumlah populasi yang batasannya ditentukan secara kuantitatif. Kedua yaitu populasi yang tersedia (*accessible population*), yaitu sejumlah populasi yang dapat diekspresikan secara eksplisit secara kuantitatif. Populasi yang tersedia (*accessible population*), yaitu sejumlah populasi yang dapat diekspresikan secara eksplisit secara kuantitatif.

2.8.2 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan tehnik dalam pengambilan sampling. Pada dasarnya teknik sampling dikelompokkan menjadi 2 yaitu (Riduwan, 2009).

1. *Probability Sampling* Sampling probabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau peluang yang sama untuk setiap elemen (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Pemilihan sampel melalui probabilitas sangat dianjurkan dalam penelitian kuantitatif. Dalam probability sampling ada 4 jenis teknik yang dapat digunakan, termasuk:

(a) Sampling acak (*Random Sampling*)

Pengambilan sampel secara acak adalah pengambilan sampel di mana sampel ditentukan atau dipilih berdasarkan nilai probabilitas dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemilihan dilakukan secara acak. Pengambilan sampel acak ini memiliki kekurangan, termasuk jenis pengambilan sampel ini sulit atau sulit, kadang-kadang tidak mungkin untuk mendapatkan data lengkap tentang seluruh populasi. Sedangkan fitur pengambilan sampel acak adalah bahwa setiap elemen dari seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Dalam penelitian hal-hal penting yang harus diperhatikan untuk mendapatkan responden untuk dijadikan sampel, peneliti harus mengetahui jumlah responden dalam populasi.

- (b) Teknik Klaser/Sampling Daerah/Area sampling (*Cluster sampling*)
Area pengambilan sampel ini adalah pengambilan sampel berdasarkan wilayah atau pengelompokan. Teknik klaster ini memilih sampel berdasarkan kelompok, wilayah, atau kelompok subjek yang dikumpulkan secara alami. Jumlah sampel adalah jumlah *cluster* dikalikan dengan jumlah anggota populasi per *cluster*.
- (c) Teknik secara sistematis (*Systematic Sampling*)
Teknik pemilihan sampel ini menggunakan prinsip proporsionalitas, dengan menentukan pilihan sampel pada setiap $1/k$ di mana k adalah angka pembagi yang telah ditentukan (misalnya, 5,6 atau 10).

2. *Non Probability Sampling*

Teknik *non probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang pada prinsipnya menggunakan pertimbangan tertentu yang digunakan oleh peneliti. Teknik ini dapat dilakukan dengan mudah dalam waktu yang sangat singkat. Tetapi kelemahan dari teknik ini adalah bahwa hasilnya tidak dapat diterima dan berlaku untuk seluruh populasi, karena sebagian besar populasi tidak termasuk dalam penelitian ini. Dalam teknik *non probability sampling* ini ada 6 macam teknik memilih sampel yaitu:

- (a) Teknik memilih sampel secara kebetulan (*accidental sampling*)
Teknik ini dikatakan kebetulan karena peneliti sengaja memilih sampel untuk siapa saja yang ditemui peneliti atau tidak sengaja di tempat, waktu, dan metode yang ditentukan. Sebagai contoh, tanyakan semua orang yang ditemukan di tengah jalan untuk meminta pendapat mereka tentang kenaikan harga. Teknik ini juga memiliki kelebihan, metode ini sangat mudah, murah, dan cepat dilakukan. Sementara kelemahan dari teknik ini adalah bahwa sampel ini tidak mewakili sama sekali, tentu saja tidak mungkin untuk menarik kesimpulan generalisasi.
- (b) Teknik Sampling Sistematis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampling sistematis adalah memilih sampel dari daftar dalam urutan tertentu (Riduwan, 2009). Misalnya, masing-masing individu ke-10 atau ke-1 di anggota asosiasi buruh.

(c) Memilih Sampel Dengan Teknik Bertujuan (*Purposive Sampling*)

Penelitian khusus dilakukan secara intensif untuk mendapatkan gambaran lengkap dari suatu kasus. Teknik ini biasanya dilakukan dalam penelitian kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari kasus-kasus tertentu. Misalnya, peneliti memilih pedagang tertentu untuk mendapatkan informasi tentang jenis harga barang. Di mana n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi, dan e adalah tingkat kesalahan 10%.

2.9 Analisis Data

Setelah data dikumpulkan melalui angket yang diberikan kepada responden langkah berikutnya adalah menganalisa data. Sebagai langkah awal untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berkualitas terlebih dahulu dilakukan uji kevali dan keandalan instrumen, kemudian dilakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan alat statistik regresi ganda dengan model *intervening* (mediating) atau biasa disebut dengan analisis jalur (*path analysis*).

2.10 Dinas Sosial Provinsi Riau

Dinas Sosial Provinsi Riau merupakan unsur pelaksana Pemerintah daerah dibidang sosial yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah. Dinas Sosial Provinsi Riau mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas umum Pemerintahan dan pembangunan dibidang kesejahteraan sosial. Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau Perda Nomor 4 Tahun 2016 Dinas Sosial, Tipe A, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial dan Pergub Riau Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Sosial Provinsi Riau. Sebagai instansi yang berada di bawah naungan aparatur pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi dalam pelaksanaan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kesejahteraan sosial serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

2.10.1 Visi

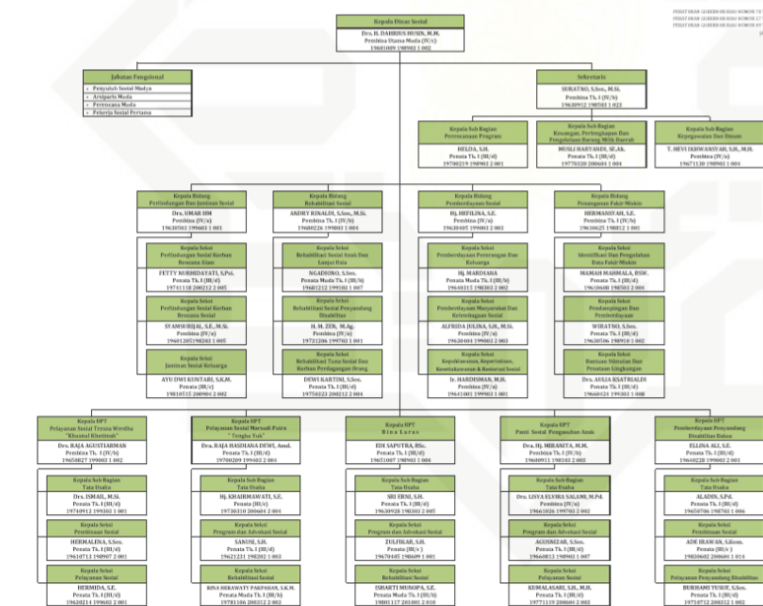
Terwujudnya kesejahteraan sosial masyarakat, melembaganya semangat kepahlawanan dan kesetiakawanan sosial, serta pemantapan aparatur.

2.10.2 Misi

1. Meningkatkan harkat dan martabat serta kualitas hidup Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).
2. Meningkatkan pelayanan dan rehabilitasi sosial bagi PMKS.
3. Meningkatkan kesadaran hidup berkeluarga dan bermasyarakat yang harmonis melalui nilai kelembagaan dan penyuluhan sosial.
4. Mengembangkan perlindungan dan jaminan sosial bagi PMKS.
5. Meningkatkan dan melestarikan nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan, dan kesetiakawanan sosial untuk menjamin keberlanjutan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
6. Meningkatkan mutu pelayanan sosial melalui panti.
7. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi, sumber daya manusia, perencanaan serta kerjasama program bidang sosial.

2.10.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Sosial Provinsi Riau dapat dilihat di Gambar 2.6



Gambar 2.6. Struktur organisasi

2.11 E-Office

E-Office merupakan sistem informasi surat menyurat secara elektronik memiliki beberapa manfaat, antara lain mempercepat proses surat-menyurat, penomoran dan penanggalan surat yang *up to date*, kebutuhan kertas akan berkurang memperkecil terjadinya pemalsuan surat dinas, menyimpan surat yang telah diterima maupun dikirim oleh seluruh pengguna dalam format elektronis sehingga peng-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

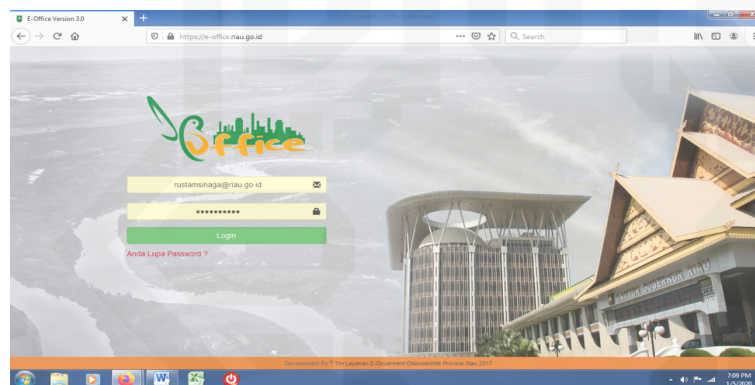
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guna dapat mengakses surat tersebut kapan pun dan dimana pun dengan mudah, menyimpan historis dan log setiap pembuatan dan disposisi surat sehingga kegiatan pembuatan surat terekam dengan baik, dengan penggunaan sistem yang sama, dalam suatu instansi bisnis proses pembuatan surat dapat diseragamkan. E-Office diharapkan dapat menggantikan sistem kerja manual yang memperlambat proses administrasi surat menyurat, serta penggunaan E-Office tentunya dapat menjadi alat bantu dalam pengelolaan, mempermudah, serta mempercepat pekerjaannya agar terbentuknya efisiensi, efektif dan ekonomis dalam organisasi. Layanan yang terdapat pada sistem informasi E-Office terdiri dari e-Surat, e-SPT, e-Cuti, e-Absen, e-Izin dan e-Agenda.

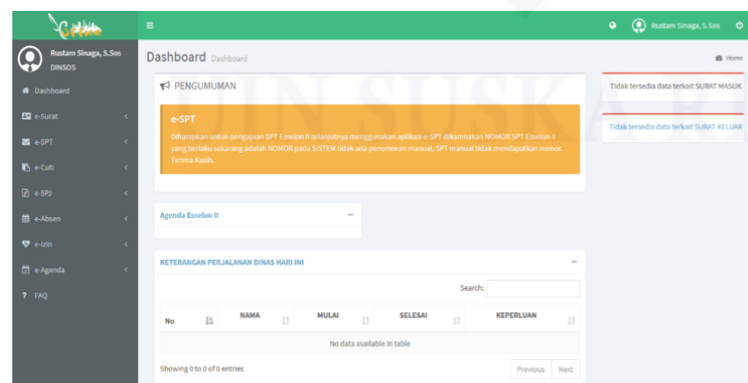
1. Tampilan halaman login sistem E-Office, halaman login tampilan E-Office dapat dilihat pada Gambar 2.7



Gambar 2.7. Tampilan menu *login* E-Office

Pengguna dapat memasuki sistem E-Office setelah mengisi nama pengguna dan kata sandi di menu login.

2. Tampilan halaman beranda E-Office Tampilan halaman beranda E-Office dapat dilihat pada Gambar 2.8



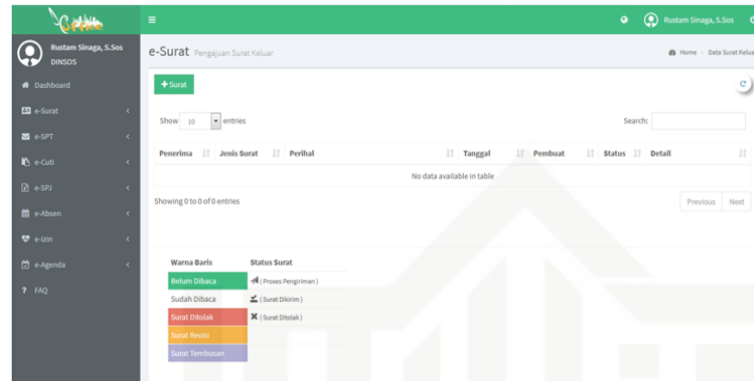
Gambar 2.8. Tampilan halaman beranda E-Office

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berisi menu-menu dari sistem e-Office yang terdiri dari e-Surat, e-SPT, e-Cuti, e-Absen, e-Izin, e-Agenda dan FAQ.

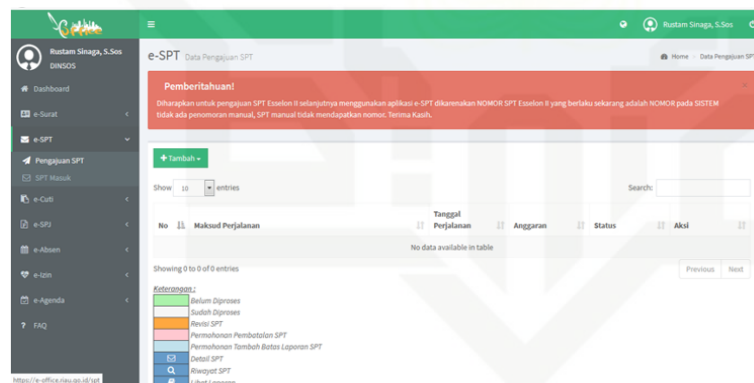
3. Tampilan halaman menu Surat e-Office. Tampilan halaman surat masuk dan keluar E-Office dapat dilihat pada Gambar 2.9



Gambar 2.9. Tampilan menu Surat E-Office

Pada halaman menu Surat terdapat pengajuan surat masuk dan surat keluar dan informasi pengajuan surat yang diterima dan ditolak.

4. Tampilan halaman menu SPT e-Office. Tampilan halaman SPT E-Office dapat dilihat di Gambar 2.10



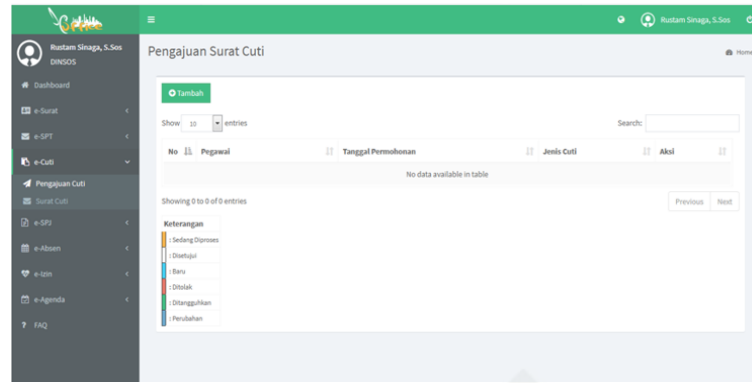
Gambar 2.10. Tampilan menu SPT E-Office

Pada halaman menu SPT berisi tentang pengajuan dan penambahan data perintah tugas yang sudah dijalani dan di laporkan hasil nya pada sistem.

5. Tampilan halaman menu pengajuan Cuti E-Office. Tampilan halaman menu pengajuan cuti E-Office dapat dilihat di Gambar 2.11

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

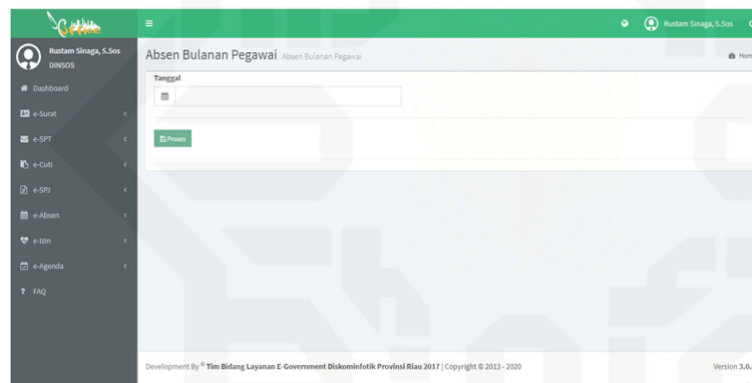
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.11. Tampilan menu Cuti E-Office

Pada halaman menu Cuti terdapat penambahan data pengajuan surat cuti. Dan keterangan proses pengajuannya.

6. Tampilan halaman menu Absen E-Office. Tampilan halaman menu Absen E-Office dapat dilihat di Gambar 2.12



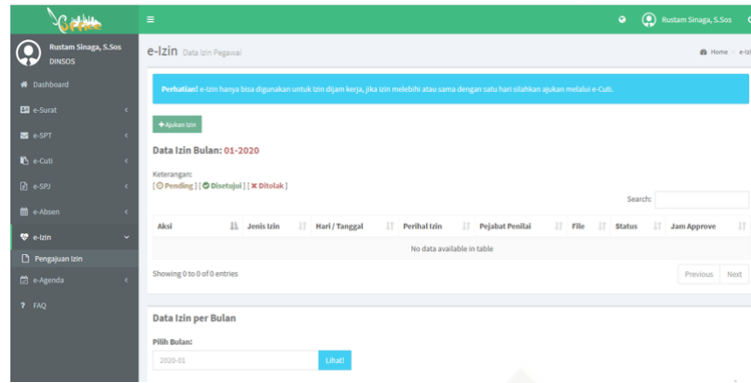
Gambar 2.12. Tampilan menu Absen E-Office

Pada halaman menu Absen berisi informasi kehadiran pegawai, yaitu absensi harian dan absensi bulanan.

7. Tampilan halaman menu pengajuan Izin e-Office. Tampilan halaman menu pengajuan Izin e-Office dapat dilihat di Gambar 2.13

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

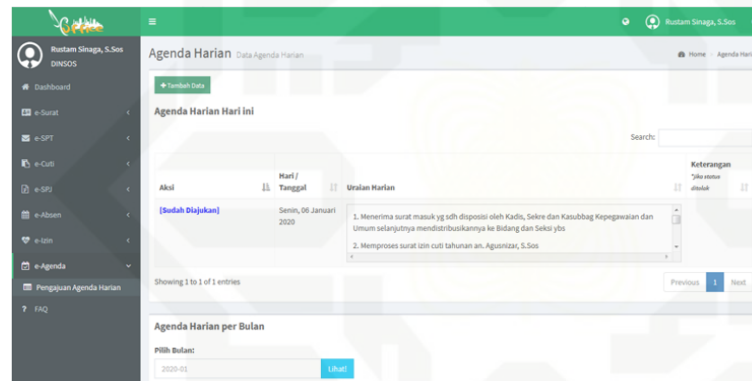
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.13. Tampilan menu Izin E-Office

Berisi informasi-informasi data pengajuan izin dan rekapitulasi izin pegawai

8. Tampilan halaman menu Agenda E-Office. Tampilan halaman menu Agenda E-Office dapat dilihat di Gambar 2.14



Gambar 2.14. Tampilan menu Agenda E-Office

Pada halaman agenda untuk setiap pegawai untuk mengisi agenda harian mereka dengan melakukan 3 tugas setiap hari. Agenda harus diisi oleh setiap pegawai dan dilaporkan kepada pimpinan dan batas pengisian agenda dapat dilakukan sampai jam 12 siang

2.12 Penelitian Terdahulu

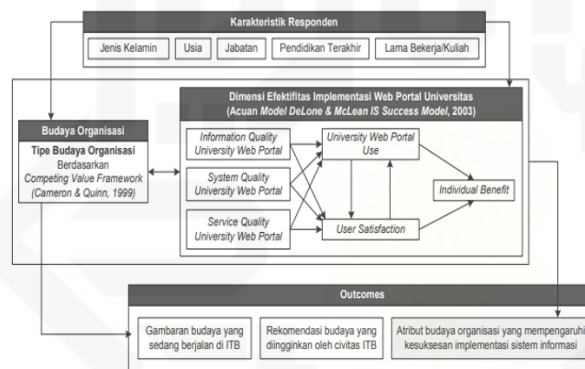
Penelitian terdahulu menjadi acuan dalam melakukan penelitian, maka untuk memperkuat dasar pemikiran tentang budaya organisasi yang berpengaruh terhadap sistem informasi, penulis menggunakan tiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Murahartawaty, 2013), (Fauzi, 2015), (SAPUTRA, 2018), dan (Pratama, 2019).

2.12.1 Penelitian Murahartawaty 2013

Penelitian yang dilakukan oleh Cheapartawaty dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi pada Efektivitas Implementasi Sistem Informasi" meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas implementasi sistem informasi. Studi ini dilakukan untuk mengembangkan budaya yang dibutuhkan secara simultan untuk mengoptimalkan penggunaan sistem informasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang budaya yang sedang berlangsung menggunakan 25 instrumen O-CAI berdasarkan CVF dan untuk mengetahui budaya yang diinginkan sebagai pendukung pengembangan kebijakan strategis terkait dengan penerapan sistem informasi.

1. Model Penelitian Murahartawaty Gambar 2.15



Gambar 2.15. Model penelitian (Murahartawaty, 2013)

2.12.2 Penelitian Fauzi 2015

Penelitian yang dilakukan cholid Fauzi berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi" yang dilakukan pada tahun 2015 di ST-INTEN (Sekolah Tinggi dan Teknologi Indonesia) dimana bertujuan untuk menganalisis Sistem Informasi Akademik menggunakan perhitungan statistik yang menggunakan dua model yaitu Competing Value Framework (CVF) dan IS Success Model Delone dan Mclean.

1. Tabel Hipotesis penelitian cholid fauzi hipotesis-hipotesis yang ditentukan cholid dalam membangun model pengaruh budaya organisasi terhadap implementasi sistem informasi dalam penelitian cholid fauzi dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2. Hipotesis Penelitian (Fauzi, 2015)

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
H1	Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi secara positif kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi
H2	Konstruk Kepuasan (<i>User Satisfaction</i>) dipengaruhi secara positif kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi
H3	Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi secara positif kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi
H4	Konstruk Kepuasan (<i>User Satisfaction</i>) dipengaruhi secara positif kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi
H5	Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi secara positif kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi
H6	Konstruk Kepuasan (<i>User Satisfaction</i>) dipengaruhi secara positif kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi
H7	Konstruk Efektivitas (<i>Efek</i>) dipengaruhi secara positif konstruk Penggunaan
H8	Konstruk Efektivitas (<i>Efek</i>) dipengaruhi secara positif konstruk Kepuasan
H9	Konstruk Efektivitas (<i>Efek</i>) dipengaruhi budaya dominan organisasi dalam efektifitas sistm informasi

2. Model Penelitian Cholid Fauzi

Dalam penelitian ini, Cholid menggabungkan dua model yaitu, IS Succes Model dan CVF untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan efektivitas sistem informasi akademik ST-INTEN yang terlihat pada Gambar 2.16



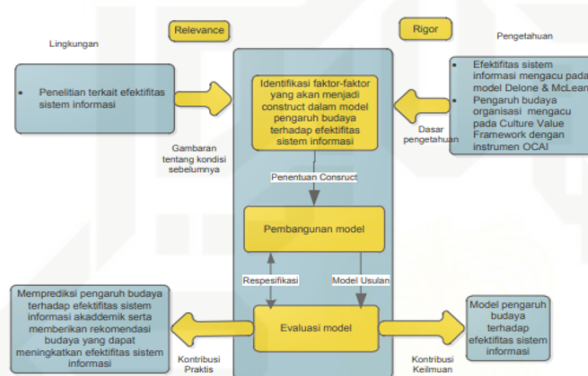
Gambar 2.16. Model Penelitian (Fauzi, 2015)

Fauzi (2015), menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat secara signifikan mempengaruhi efektivitas sistem informasi adalah kualitas informasi, kualitas layanan, kualitas sistem, penggunaan dan kepuasan pengguna. Selain

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

itu, berdasarkan hasil evaluasi, pengaruh budaya pada sistem informasi juga memiliki hubungan dengan kinerja.

3. Kerangka Penelitian Cholid Fauzi
Metodologi dalam penelitian Fauzi terinspirasi oleh kerangka kerja *IS Research* yang dilakukan oleh Hevner, di mana penelitian harus memiliki dua sisi yang relevan dengan lingkungannya (*Relevance*) dan mematuhi basis pengetahuan yang ada (*Rigor*). Selain menggunakan kerangka Hevner et al, metode SEM juga digunakan sebagai metode statistik untuk mengevaluasi hipotesis dan model penelitian yang diusulkan. kerangka kerja penelitian chau fauzi dapat dilihat di Gambar 2.17



Gambar 2.17. Kerangka Penelitian (Fauzi, 2015)

2.12.3 Penelitian Saputra 2018

Dalam sebuah studi berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Integrated Academic Information System (IRAISE) Uin Suska Riau" pada tahun 2018 di Universitas Sultan Syarif Kasim, Riau. Dimana penelitian dilakukan untuk menganalisis sistem IRAISE menggunakan perhitungan statistik menggunakan dua model, yaitu model Computing Value Framework (CVF) dengan Organizational Culture Association Instrumentation (OCAI) dan model Delone dan Mclean.

1. Tabel Hipotesis Penelitian Ozi Saputra
Penjelasan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan oleh (SAPUTRA, 2018) tentang Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Integrated Academic Information System (IRAISE) Uin Suska Riau dapat dilihat pada Tabel 2.3.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

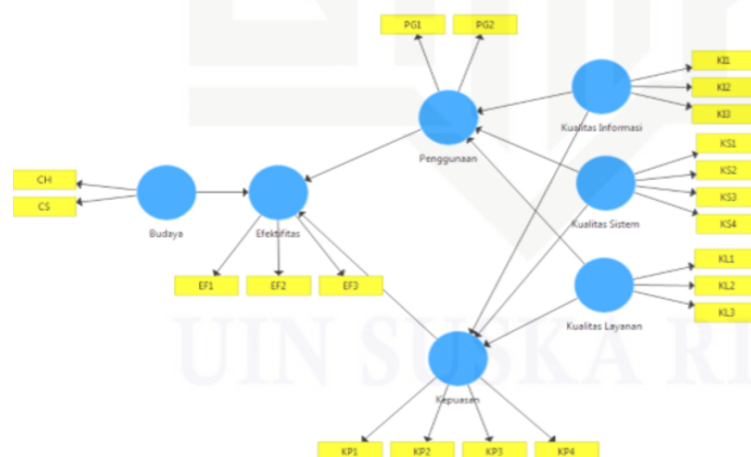
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.3. Hipotesis Penelitian (Saputra, 2018)

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
H1	Konstruk kualitas sistem dipengaruhi penggunaan dalam efektifitas sistem informasi
H2	Konstruk kualitas sistem dipengaruhi kepuasan dalam efektifitas sistem informasi
H3	Konstruk kualitas layanan dipengaruhi penggunaan dalam efektifitas sistem informasi
H4	Konstruk kualitas layanan dipengaruhi kepuasan dalam efektifitas sistem informasi
H5	Konstruk kualitas informasi dipengaruhi penggunaan dalam efektifitas sistem informasi
H6	Konstruk kualitas dipengaruhi kepuasan dalam efektifitas sistem informasi
H7	Konstruk kepuasan dipengaruhi konstruk efektifitas
H8	Konstruk penggunaan dipengaruhi konstruk efektifitas
H9	Konstruk Efektifitas dipengaruhi budaya dominan organisasi dalam efektifitas sistm informasi

2. Model Penelitian Ozi Saputra

Dalam penelitian, Ozi Saputra menggabungkan dua model, yaitu model budaya organisasi (CVF) dan model Delone dan Mclean yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas. Integrated Academic Information System (IRAISE) Uin Suska Riau yang dapat dilihat di Gambar 2.18



Gambar 2.18. Model Penelitian (SAPUTRA, 2018)

3. Hasil Penelitian Ozi Saputra

Berdasarkan hasil analisis data dan diskusi dalam penelitian Ozi Saputra, dari hasil perhitungan budaya siswa saat ini menggunakan alat Excel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil yang diperoleh adalah Klan yang menekankan fokus kerja tim, komitmen dan kekerabatan sebesar 25,61 dan diharapkan tetap Clan budaya pada 27.10. Hasil perhitungan di SmartPLS 3 berbayar dari kultur dan perhitungan efektivitas menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi efektivitas sistem informasi iRaise karena budaya Klan lebih berfokus pada kinerja tim, komitmen dan kekerabatan karena jika salah satu anggota tim tidak mampu maka pekerjaan tidak dapat dilanjutkan dan itu menyebabkan produktivitas yang buruk dan membuat pekerjaan terlambat.

2.12.4 Penelitian Pratama 2019

Dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keefektivan Sistem IRAISE Dengan Menggunakan Metode OCAI Dan Delone and Mclean” pada tahun 2019 di Universitas Sultan Syarif Kasim Riau. Dimana penelitian dilakukan untuk menganalisis sistem IRAISE menggunakan perhitungan statistik yang menggunakan dua model yaitu model Computing Value Framework (CVF) dengan instrument Organizational Culture Assasment Instrument (OCAI) dan model Delone and Mclean.

1. Tabel Hipotesis Penelitian Rizki Pratama

penjelasan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan (Pratama, 2019) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keefektivan Sistem IRAISE Dengan Menggunakan Metode OCAI Dan Delone and Mclean dapat dilihat pada Tabel 2.4.

Tabel 2.4. Hipotesis Penelitian (Pratama, 2019)

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
H1	Konstruk kualitas sistem dipengaruhi penggunaan dalam efektifitas sistem informasi
H2	Konstruk kualitas sistem dipengaruhi kepuasan dalam efektifitas sistem informasi
H3	Konstruk kualitas layanan dipengaruhi penggunaan dalam efektifitas sistem informasi
H4	Konstruk kualitas layanan dipengaruhi kepuasan dalam efektifitas sistem informasi
H5	Konstruk kualitas informasi dipengaruhi penggunaan dalam efektifitas sistem informasi
H6	Konstruk kualitas dipengaruhi kepuasan dalam efektifitas sistem informasi
H7	Konstruk kepuasan dipengaruhi konstruk efektifitas
H8	Konstruk penggunaan dipengaruhi konstruk efektifitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

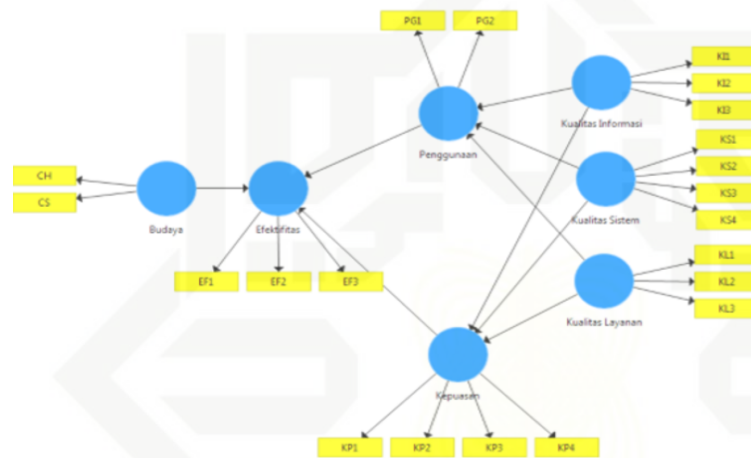
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 2.4 Tabel lanjutan

Hipotesis	Pernyataan Hipotesi
H9	Konstruksi Efektivitas dipengaruhi budaya dominan organisasi dalam efektivitas sistem informasi

2. Model Penelitian Rizki Pratama

Dalam penelitian Rizki Pratama menggabungkan dua model, yaitu model budaya organisasi (CVF) dan model Delone dan Mclean yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem IRAISE yang dapat dilihat pada Gambar 2.19



Gambar 2.19. Model Penelitian (Pratama, 2019)

3. Hasil Penelitian Rizki Pratama

Berdasarkan hasil analisis data dan diskusi dalam penelitian Rizki Pratama, budaya organisasi yang dominan di Fakultas Sains dan Teknologi adalah budaya hierarki dengan nilai rata-rata 2,72, yang berarti menangani tempat kerja formal. Budaya organisasi mempengaruhi efektivitas sistem yang menghasilkan 9 hipotesis di mana 5 hipotesis diterima. Dengan hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan antara koefisien jalur 0,408 dengan nilai T 6,571 lebih besar dari nilai tabel T (1,96) dan nilai uji R square dengan efektivitas sistem yang termasuk dalam kategori tingkat lemah dengan persentase 0,15. Ini berarti bahwa budaya fakultas sains dan teknologi UIN Suska Riau saat ini merasa efektif dalam mengimplementasikan sistem informasi yang dibutuhkan dengan cepat untuk diperoleh melalui sistem i-raise.



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah deskriptif, yaitu penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berupaya mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data terkait masalah yang diteliti, kemudian data tersebut diolah, diinterpretasikan dan dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran umum dari suatu masalah (Nugroho, 2016). Dalam jenis penelitian deskriptif ini, pendekatan yang digunakan bisa dalam bentuk penggambaran kuantitatif, kualitatif atau naratif-kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dan pendekatan kualitatif untuk memfasilitasi kuantitatif (data dalam bentuk angka), dimana kualitatif (data dalam bentuk kalimat) dapat membantu memberikan informasi latar belakang tentang konteks dan subjek yang diteliti, bertindak sebagai sumber hipotesis, dan juga membantu mengukur konstruk.

3.2 Menentukan Topik Tugas akhir

Menentukan topik masalah yang akan diangkat sebagai penelitian dalam penulisan tugas akhir adalah tahap awal dalam penelitian. Sebelum menentukan topik masalah yang akan diangkat sebagai penelitian tugas akhir, studi literatur dilakukan untuk beberapa studi sebelumnya, mencari topik melalui media internet dan studi literatur. Kemudian menetapkan topik untuk tugas akhir yang akan dilakukan, yaitu "Menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Sistem E-Office Menggunakan Metode OCAI dan Delone Dan Mclean".

3.3 Menentukan Objek Penelitian

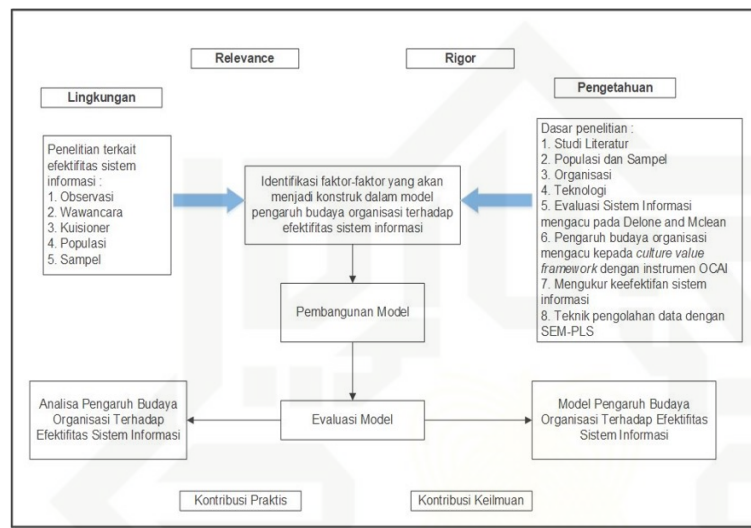
Setelah menentukan topik dari penelitian tugas akhir, selanjutnya menentukan objek penelitian. Budaya organisasi dan sistem E-Office di Dinas Sosial Provinsi Riau ditetapkan sebagai objek dalam penelitian tugas akhir.

3.4 Perencanaan Penelitian

Setelah melakukan studi literatur, menentukan topik dan menganalisis bagaimana dampak budaya organisasi terhadap efektivitas penggunaan E-Office, selanjutnya merencanakan proses penelitian yang menjadi salah satu hal penting dalam melakukan penelitian tugas akhir ini.

3.5 Proses Alur Penelitian

Dalam penelitian ini metodologi di angkat dari kerangka berfikir Hevner dkk. (2004) tentang metodologi *IS Research* yang telah dimodifikasi mengikuti penelitian (Fauzi, 2015). Metodologi penelitian ini menjadi dua sisi yaitu relevance (sesuai dengan fakta dilapangan) seperti observasi, wawancara, kuisioner dan rigor (pengetahuan) seperti studi literatur dan penelitian terdahulu. Tahapan yang ditempuh dalam melakukan penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Kerangka Penelitian

3.5.1 Identifikasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penggunaan Sistem

Dalam melakukan suatu penelitian, terlebih dahulu tentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi efektivitas dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Berhasilnya suatu penelitian dipengaruhi oleh faktor-faktor yang di gambarkan dalam kerangka penelitian yang ada di dalamnya.

1. Analisis lingkungan (*relevane*)

Pada tahap ini dilakukan analisis di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Riau untuk mendapatkan data pendukung terkait dengan efektivitas implementasi sistem informasi. Data pendukung diperoleh melalui wawancara, observasi, penyebaran kuesioner, melalui penelitian langsung kepada karyawan di Dinas Sosial Provinsi Riau, organisasi dan teknologi yang digunakan dan data pendukung yaitu:

(a) Manusia

Orang-orang yang dimaksud di sini adalah pegawai Dinas sosial provinsi riau, yang menjadi subjek penelitian ini adalah pegawain dari sistem E-Office sebanyak 62 orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (b) Organisasi
Organisasi yang menjadi tempat dalam melakukan penelitian adalah Dinas Sosial Provinsi Riau.
 - (c) Teknologi
Teknologi yang digunakan adalah sistem E-Office yang digunakan oleh pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau dan dikelola oleh admin TI.
2. Analisis pengetahuan (*Rigor*)
Dalam penelitian Hevner dkk. (2004) disebut sebagai landasan dari mana dan melalui apa penelitian akan dicapai. Terdiri dari *foundations* dan *methodologies* yang menyediakan dasar teori, kerangka kerja, *instrument*, konstruksi, model, metode dan instations yang digunakan dalam mengembangkan ataupun membangun fase studi penelitian.
- (a) Studi Literatur
Studi literatur adalah uraian garis besar tentang apa yang telah dilakukan dan bagaimana proses melakukannya. Studi sastra umumnya disebut studi literatur, yang umumnya studi literatur sebagai cara menyelesaikan masalah dengan mencari sumber dari penelitian sebelumnya.
 - (b) Penelitian Terdahulu
Penelitian sebelumnya telah menjadi salah satu referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat mereproduksi teori yang digunakan dalam mempelajari penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan dalam penelitian adalah penelitian dari (Fauzi, 2015), penelitian (Murahartawaty, 2013), penelitian (SAPUTRA, 2018) dan penelitian (Pratama, 2019).
 - (c) Kegiatan Pengumpulan
Data Kegiatan pengumpulan data adalah kegiatan atau tahapan yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam proses penelitian. Kegiatan pengumpulan data dapat dilihat pada Lampiran D. Langkah-langkah yang diambil adalah:
 - i. Observasi
Dalam penelitian ini, observasi dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Riau, Jln Jendral Sudirman, Pekanbaru. Dari hasil observasi maka diperoleh sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Sistem E-Office Dengan metode OCAI dan Delone and Mclean”
 - ii. Wawancara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mendapatkan informasi tersebut penulis membuat pertemuan tatap muka dengan mengajukan pertanyaan tentang deskripsi penggunaan dan masalah dalam sistem E-Office di Dinas Sosial Provinsi Riau kepada Bapak Surya Dharma sebagai Admin dan yang mengoperasikan E-Office. Dan wawancara juga dilakukan dengan karyawan Dinas Sosial Provinsi Riau yang menggunakan sistem E-Office. Bukti wawancara dapat dilihat di Lampiran A.

iii. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono dan Kuantitatif jumlah populasi 166 yang digunakan dalam adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau dengan jumlah Sampel 62 orang yang menjadi responden adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau.

iv. Sampel

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang tentunya mampu mewakili populasi representatif. Sampel untuk ini diambil dari total populasi pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau sebanyak 166. Penentuan jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan Persamaan Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

$$n = \frac{166}{1 + 166(0.1)^2}$$

$$n = \frac{166}{1 + 1,66}$$

$$n = \frac{166}{2,66}$$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$n = 62,40$$

Dari persamaan Slovin di atas, jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 62,40 yang dibuat menjadi 62 responden karena total populasi semua responden adalah 166 dan mendapat sampel 62 responden, para peneliti menggunakan teknik accidental sampling. Teknik ini digunakan jika populasinya sangat besar atau besar, sehingga sampel diambil berdasarkan responden pada saat itu.

v. Kuisisioner

Kuesioner berisi pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh sumber informasi, kuesioner yang dibagikan dapat dilihat di Lampiran B. Sebelum kuesioner dibagikan, tentukan skala pengukuran terlebih dahulu. Untuk penelitian ini skala Likert digunakan, yang dapat dilihat di Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Skala Likert

Persepsi Responden	Nilai Sikap
Sangat setuju	4
Setuju	3
Kurang setuju	2
Tidak setuju	1

vi. Mengukur Efektivitas sistem E-Office menggunakan Delone and Mclean.

Untuk mengukur tingkat efektivitas sistem E-Office di Dinas Sosial Provinsi Riau, pengukuran dilakukan dengan menggunakan model Delone dan Mclean untuk menentukan hubungan antara efektivitas implementasi sistem dengan 6 instrumen yaitu, kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan sistem, kepuasan pengguna dan organisasi mempengaruhi manfaatnya.

vii. Pemetaan budaya menggunakan OCAI

OCAI adalah alat pengukur untuk mengetahui topologi organisasi dengan 6 dimensi, yaitu karakteristik dominan organisasi, kepemimpinan organisasi, manajemen karyawan dalam organisasi, kepatuhan terhadap hubungan dalam organisasi, penekanan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

strategis dalam organisasi.OCAI bertujuan untuk menentukan perusahaan mana yang dikelompokkan sesuai dengan culturenya yaitu budaya *clan*, *market*, *adhocrahy*, dan *hierarchy* untuk mendukung tujuannya dan juga untuk mengidentifikasi elemen-elemen dalam budaya yang dapat menentang misi dan tujuan. Pemetaan menggunakan instrumen OCAI bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi apa yang diterapkan oleh Dinas Sosial Provinsi Riau, bagaimana budaya organisasi memengaruhi penggunaan efektif sistem E-Office.

viii. Teknik Pengolahan Data Menggunakan SEM PLS

Analisis PLS adalah teknik statistik multivariat yang membuat perbandingan antara beberapa variabel dependen dan beberapa variabel independen. PLS adalah salah satu metode statistik SEM berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika masalah spesifik terjadi dalam data, seperti ukuran sampel penelitian, data yang hilang (*Missing value*) dan multikolinearitas antar *predictor* sehingga meningkatkan standart error dari koefisien tang diestimasi. Bukti pengolahan data SEM dapat dilihat pada Lampiran C.

3.5.2 Indentifikasi Faktor Penentu Konstruk

Konstruk adalah jenis konsep tertentu yang berada pada tingkat abstraksi yang lebih tinggi daripada konsep dan dibuat untuk tujuan teoretis tertentu. Konstruk tersebut dapat diartikan sebagai konsep yang memiliki pemahaman yang terbatas sehingga dapat diamati dan diukur (Sugiono, 2011). Konstruk penelitian meliputi kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, pengguna sistem, kepuasan pengguna, struktur organisasi, klan, hierarki, pasar, adokrasi. Daftar konstruk dan jumlah kuesioner OCAI dapat dilihat di Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Konstruk penelitian OCAI

Konstruk	Strategi Pemetaan
Budaya Clan	-Pemberdayaan -Pengembangan Tim -Pengembangan SDM -Keterbukaan Komunikasi
Budaya Adhokrasi	-Memberikan kejutan yang menyenangkan -Menciptakan standar-standar baru -Mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan -Melakukan perbaikan terus menerus -Menemukan solusi yang kreatif
Budaya Market	-Pengukuran preferensi konsumen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

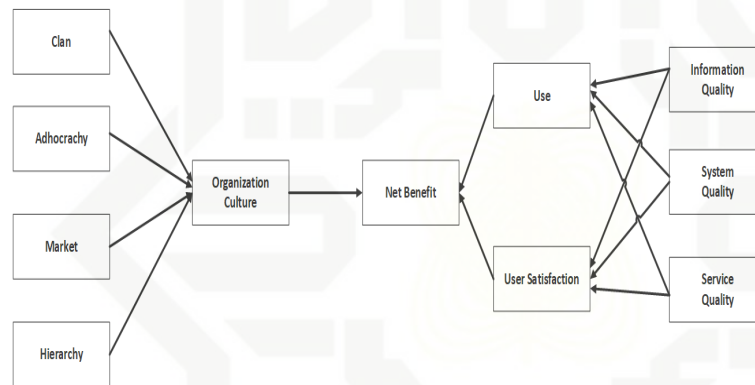
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 3.2 continued from previous page

Konstruk	Strategi Pemetaan
	-Penyempurnaan produktifitas
	-Penciptaan patnership
	-Mendorong persaingan
Hierarchy	-Mendeteksi kesalahan
	-Kontrol terhadap proses kerja
	-Pemecahan masalah secara sistematis
	-Penerapan alat-alat ukur kualitas

3.5.3 Pembangunan Model penelitian

Penelitian ini akan menggunakan model penelitian bersama model budaya organisasi (OCAI) dan model efektivitas implementasi sistem informasi Delone dan Mclean. Model penelitian yang diusulkan dapat dilihat di Gambar 3.2.



Gambar 3.2. Model penelitian yang diusulkan

3.5.4 Evaluasi Model

Kegiatan mengevaluasi model adalah dengan mengolah data responden dan kuesioner. Kegiatan yang dilakukan di sini adalah memasukkan data dalam kuesioner yang didistribusikan, yang merupakan deskripsi tanggapan responden terhadap semua pertanyaan. Kegiatan ini dilakukan setelah membagikan kuesioner.

3.5.5 Hasil Penelitian

Terdapat dua kelompok dari hasil penelitian tugas akhir ini yaitu:

- Kontribusi Keilmuan**
Memberikan model pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem E-Office
- Kontribusi Praktis**
Memprediksi pengaruh budaya organisasi yang digunakan oleh Dinas Sosial Provinsi Riau terhadap Efektivitas sistem E-Office

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dan pembahasan tentang analisis pengaruh budaya organisasi pada efektivitas sistem e-office dengan metode OCAI dan *Delone dan Mclean* di Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengukuran budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata clan saat ini 2,510, adhocracy saat ini 2,590, market saat ini 2.430 dan hierarchy saat ini 2,520 untuk budaya clan harapan nilai rata-ratanya 2,500, adhocracy harapan 2,430, market harapan 2.540 dan hierarchy harapan 2,470. Budaya organisasi yang dominan saat ini adalah adhocracy dengan nilai rata-rata 2,590, yang berarti hasil budaya ini diketahui bahwa Dinas Sosial Provinsi Riau merupakan organisasi yang dinamis dan kreatif. Setiap pegawai berani untuk mengambil resiko, dan kepala dinas dianggap sebagai inovator dan contoh dalam pengambilan risiko. Sedangkan budaya organisasi yang dihapkan oleh pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau adalah market dengan nilai rata-rata 2.540. Berdasarkan hal ini, Dinas Sosial Provinsi Riau berharap untuk fokus pada pencapaian hasil di mana perhatian utamanya adalah bagaimana menyelesaikan pekerjaan dan bersaing satu sama lain untuk mendapatkan kesuksesan.
2. Analisis budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem e-office dengan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,276 dengan uji t statistik yang diperoleh sebesar 3,353 nilai t tabel lebih besar dari 1,96 dan diperkuat oleh uji R square, efektifitas berada pada level kuat dengan nilai 0,601. Hal ini berarti pada budaya saat ini Dinas Sosial Provinsi Riau adalah organisasi yang dinamis dan kreatif. Setiap pegawai berani untuk mengambil resiko, dan kepala dinas dianggap sebagai motivator dan contoh dalam pengambilan risiko, serta budaya saat ini pada Dinas Sosial Provinsi Riau akan meningkatkan intensitas penggunaan sistem e-office sehingga pengguna merasakan keefektifan sistem e-office yang mempermudah pegawai dalam pembuatan surat menyurat serta mudah dipahami dan dimengerti.

5.2 Saran

Berikut merupakan saran dari penulis untuk kedepannya yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan data responden yang jauh lebih banyak dari data responden pada penelitian ini. Karena data yang sedikit dan variable yang banyak menjadi kekurangan pada penelitian ini, sehingga menyebabkan hasil hipotesis yang tidak sempurna.
 2. Untuk penelitian lebih lanjut untuk dapat menggunakan metode selain *De-lone* dan *Mclean* atau menggunakan lebih dari dua metode.
 3. Dan melakukan perhitungan menggunakan tools yang berbeda.





DAFTAR PUSTAKA

- Arlan, I. B. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi simrs menggunakan ocai dan hot fit. Dalam *Seminar nasional teknologi informasi komunikasi dan industri* (hal. 101–108).
- Cameron, K., dan Quinn, R. (2000). Diagnosing and changing organizational culture, based on the competing values framework, 1999. *Reading, Massachusetts: Addison Wesley*.
- Cameron, K., dan Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture. first edit*. The Jossey-Bass Business & Management Series. San Francisco: Josessy-Bass.
- Cameron, K. S., dan Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Carles, S. A., Syaifullah, M., dan Ahsyar, T. K. (n.d.). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi dapodikdasmen.
- Clever, S. L., Edwards, K. A., Feudtner, C., dan Braddock III, C. H. (2001). Ethics and communication: does students' comfort addressing: ethical issues vary by specialty team? *Journal of general internal medicine*, 16(8), 559–563.
- Clinton, S. F. (2018). Analisis profil budaya organisasi menggunakan metode ocai pada pt. asuransi kredit indonesia (persero) cabang bandung.
- DeLone, W. H., dan McLean, E. R. (1992). Information systems success: The quest for the dependent variable. *Information systems research*, 3(1), 60–95.
- Delone, W. H., dan McLean, E. R. (2003). The delone and mclean model of information systems success: a ten-year update. *Journal of management information systems*, 19(4), 9–30.
- Farbey, B., Land, F., dan Targett, D. (1999). Evaluating investments in it: findings and a framework. *Beyond the IT productivity paradox*, 183–215.
- Farbey, R. (1993). Searching the literature. be creative with medline. *BMJ: British Medical Journal*, 307(6895), 66.
- Fauzi, C. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi. Dalam *Seminar nasional aplikasi teknologi informasi (snati)* (Vol. 1).
- Graeser, V., Pisanias, N., dan Willcocks, L. (1998). *Developing the it scorecard: A detailed route map to it evaluation and performance measurement through the investment life-cycle*. Business Intelligence.
- Hevner, A., March, S. T., Park, J., Ram, S., dkk. (2004). Design science research in information systems. *MIS quarterly*, 28(1), 75–105.
- Hofstede, G. (1984). Cultural dimensions in management and planning. *Asia*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pacific journal of management*, 1(2), 81–99.
- Ikhsanuddin, M. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan pengguna sistem informasi kkn menggunakan metode ocai dan eucs* (Unpublished doctoral dissertation). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Indeje, W. G., dan Zheng, Q. (2010). Organizational culture and information systems implementation: A structuration theory perspective. *Working Papers on Information Systems ISSN*, 1535–6078.
- Jaya, I., Sumertajaya, I. M., dan Mattjik, A. A. (2008). Partial least square-mixed ammi dalam analisis interaksi genotipe x lingkungan. Dalam *Prosiding seminar nasional sains dan teknologi-ii*.
- Kodarisman, R., dan Nugroho, E. (2013). Evaluasi penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (simpeg) di pemerintah kota bogor. *Jurnal Nasional Teknik Elektro dan Teknologi Informasi (JNTETI)*, 2(2), 24–32.
- Kurnia Rahayu, S. (2012). The influence of organizational culture and organizational structure to implementation of accounting information system in public sector (survey in small taxpayers office in bandung and jakarta). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Kusumawardani, L. (2018). Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 2(2), 159–166.
- Laksamana, A. (2002). Muslichah (2002). pengaruh teknologi informasi dan saling ketergantungan, karakteristik sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 4(2).
- Megawati, M., dan Nashri, M. F. N. M. F. (2015). Evaluasi budaya organisasi dalam penerapan teknologi informasi menggunakan organizational culture assessment instrument (ocai) pada pt. perkebunan nusantara v pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(1), 17–30.
- Murahartawaty, M. (2013). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas implementasi sistem informasi (studi kasus: Perguruan tinggi xyz). *Jurnal Fakultas Hukum UII*.
- Nugroho, F. E. (2016). Perancangan sistem informasi penjualan online studi kasus tokoku. *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro dan Ilmu Komputer*, 7(2), 717–724.
- Pratama, R. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap ke efektifan sistem iraise dengan menggunakan metode ocai dan delone and mclean* (Unpublished doctoral dissertation). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Putra, I. A. G. S. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi untuk rekomendasi



- pengembangan sistem informasi pada universitas hindu indonesia. *Jurnal Sistem dan Informatika (JSI)*, 12(1), 112–120.
- Riduwan, D. (2009). Metode dan teknik menyusun proposal penelitian. *Bandung: Alfabeta*.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2003). Perilaku organisasi, jilid 2. *Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*.
- Romadona, E., Putro, B. L., dan Wahyudin, A. (2014). Sistem rekomendasi sistem informasi berdasarkan budaya organisasi menggunakan metode organizational culture assessment instrument dan competing values framework. *Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 7.
- SAPUTRA, O. (2018). *Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas integrated academic information system (iraise) uin suska riau* (Unpublished doctoral dissertation). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Seddon, P. B., Graeser, V., dan Willcocks, L. P. (2002). Measuring organizational is effectiveness: an overview and update of senior management perspectives. *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems*, 33(2), 11–28.
- Soedjono, S. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 22–47.
- Sugiono, P. D. (2011). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r dan d. *Bandung: Alfa Beta*.
- Syaifullah, S., Ozi, O. S., dan radiles Hasdi, H. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas integrated academic information system (iraise) uin suska riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 18–33.
- Trinaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh good governance, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Simposium Akuntansi X. Makassar*.
- Umartias, M., dan Djastuti, I. (2014). *Pemetaan budaya organisasi menggunakan organizational culture assessment instrument (ocai) pada pt kereta api indonesia daerah operasional 4 semarang* (Unpublished doctoral dissertation). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Wahyuningsih, R., dkk. (2018). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan penerimaan sistem informasi. Dalam *Seminar nasional teknologi informasi komunikasi dan industri* (hal. 171–180).
- Widowati, E., dan Achjari, D. (2004). Pengukuran konsep efektivitas sistem infor-

masi: Penelitian pendahuluan. Dalam *Seminar nasional aplikasi teknologi informasi (snati)*.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A

BUKTI WAWANCARA

SURAT KETERANGAN BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rustam Sinaga S.Sos
 NIP : 196907192007011007
 Jabatan : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
 Jenis Kelamin : Laki-laki

Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : Kasihma Nur Azim
 NIM : 11653200620
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan/Fakultas : Sistem Informasi/Sains dan Teknologi
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Sistem E-Office Dengan Metode OCAI dan Delone and Mclean

Telah melakukan wawancara penelitian mengenai Sistem E-Office di Dinas Sosial Provinsi Riau :

Hari/tgl : 02 Januari 2020
 Tempat : Dinas Sosial Provinsi Riau

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 02 Januari 2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Sudah berapa lama E-Office diterapkan di Dinas Sosial Provinsi Riau?
Jawab : kurang lebih 3 tahun.
2. Menurut Bapak bagaimanakah informasi yang ditampilkan oleh E-Office?
Jawab : ya sudah lumayan karena dulu kita menggunakan sistem manual dalam pekerjaan
3. Apakah Bapak sering mengakses E-Office?
Jawab : ya sering, karna pegawai wajib menggunakan untuk mengisi agenda harian
4. Apakah Anda paham dan mengerti tentang cara menggunakan E-Office?
Jawab : sudah tapi kadang ada beberapa juga yang masih belum
5. Selama Anda menggunakan E-Office apakah pernah terjadi permasalahan dengan Sistem nya?
Jawab : kadang saat pegawai sudah login ke sistem sering terjadi server down karena banyak pegawai yang juga mengaksesnya dalam waktu bersamaan ketika buat surat spt misalnya kadang harus mengisi data berulang kali dan kadang servernya pun sering down.
6. Apa saja kendala lain yang terjadi selama menggunakan E-Office ?
Jawab: seperti jaringan eror, terus sistem E-Office itu sendiri tidak bisa diakses 24 jam, kadang bagi yang sudah berumur kesulitan dalam mengisi agenda mereka. Juga terkadang juga sering menyelesaikan pekerjaan secara manual tidak menggunakan sistem, karna butuh penyesuaian menggunakan sistem itu.
7. Menurut Anda apakah tampilan / desain E-Office menarik dan mudah di akses tata letak menunya?
Jawab : iya lumayan lah tapi ada juga beberapa fitur yang kurang dimengerti oleh pegawai
8. Apakah pernah diadakan pelatihan tentang tata cara menggunakan E-Office?

Jawab : pernah sekali ketika sistem mulai di terapkan di dinas ini.
9. Apakah sistem E-Office mempunyai buku panduan sistem ?
Jawab: rasanya tidak ada. Karna pegawai tidak ada panduan setelah pelatihan sekali itu, jadi pegawai yang harus mulai memahami sistem itu secara keseluruhan.
10. Seberapa sering bapak/ibu menggunakan sitem E-Office?
Jawab: hampir setiap hari sih, karena setiap pegawai wajib melaporkan atau mengisi agenda harian mereka pada sistem.
11. Apakah keinginan anda kedepannya terhadap E-Office ini?
Jawab : lebih mudah lagi untuk dimengerti dan dipahami agar pegawai yang sudah berumur bisa lebih paham menggunakan E-Office.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT KETERANGAN BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desy Erita, S.H
 NIP : 198303082014072005
 Jabatan : Pegawai
 Jenis Kelamin : Perempuan

Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : Kasihma Nur Azim
 NIM : 11653200620
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan/Fakultas : Sistem Informasi/Sains dan Teknologi
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Sistem E-Office Dengan Metode OCAI dan Delone and Mclean

Telah melakukan wawancara penelitian mengenai Sistem E-Office di Dinas Sosial Provinsi Riau :

Hari/tgl : 02 Januari 2020
 Tempat : Dinas Sosial Provinsi Riau

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 02 Januari 2020



DAFTAR PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Sudah berapa lama Ibuk menggunakan sistem E-Office?
Jawab : lebih kurang 3 tahun
2. Menurut Ibuk apakah informasi yang ditampilkan E-Office sudah lengkap dan jelas?
Jawab : kalau menurut saya sih sudah jelas
3. Apakah Ibuk sering mengakses E-Office?
Jawab : setiap hari saya mengaksesnya, karena setiap pegawai wajib menggunakan E-Office untuk mengisi agenda hariannya.
4. Apakah Ibuk punya buku panduan sistem E-Office?
Jawab : tidak punya, saya rasa tidak ada buku panduannya.
5. Apakah Ibuk pernah mengikuti sosialisasi dan pelatihan tata cara menggunakan E-Office?
Jawab : pernah sekali selama sistem mulai diterapkan disini, setelah itu tidak ada lagi pelatihan secara berkala.
6. Apakah E-Office dapat diakses 24 jam?
Jawab: tidak , karena Batasan dalam pengaksesannya cuma bisa diakses pada jam kerja. Jadi lewat dari batasan itu bisa diakses.
7. Apakah pernah terjadi server down kita banyak yang mengakses dalam waktu bersamaan?
Jawab : pernah, misalnya ketika buat surat spt misalnya kadang harus mengisi data berulang kali dan kadang servernya pun sering down karena banyak yang mengaksesnya secara bersamaan. Jadi ketika servernya down membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan surat yang dibutuhkan.
8. Apakah keinginan Ibuk kedepannya terhadap E-Office ini?
Jawab : semoga dilakukan pelatihan secara berkala kepada pegawai terutama untuk yang sudah berumur, mereka kesulitan dalam memahami dan menggunakan sistem secara keseluruhan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT KETERANGAN BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ade Irawan, S.Kom
 NIP : 198306022006041014
 Jabatan : Admin
 Jenis Kelamin : Laki-laki

Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : Kasihma Nur Azim
 NIM : 11653200620
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan/Fakultas : Sistem Informasi/Sains dan Teknologi
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Sistem E-Office Dengan Metode OCAI dan Delone and Mclean

Telah melakukan wawancara penelitian mengenai Sistem E-Office di Dinas Sosial Provinsi Riau :

Hari/tgl : 02 Januari 2020
 Tempat : Dinas Sosial Provinsi Riau

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 02 Januari 2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Sudah berapa lama Bapak menggunakan sistem E-Office?
Jawab : kurang lebih 3 tahun
2. Menurut Bapak apakah informasi yang ditampilkan E-Office sudah lengkap dan jelas?
Jawab : sudah tapi ada berapa fitur juga yang kurang saya mengerti,
3. Apakah Bapak sering mengakses E-Office?
Jawab : hampir setiap waktu selama jam kerja
4. Apakah Bapak punya buku panduan sistem E-Office?
Jawab : tidak ada buku panduannya rasa saya ya.
5. Apakah Bapak pernah mengikuti sosialisasi dan pelatihan tata cara menggunakan E-Office?
Jawab : iya pernah, pernah dilakukan sekali saya rasa dan tidak ada lagi pelatihan secara berkala lagi sampai sekarang.
6. Apakah E-Office dapat diakses 24 jam?
Jawab: tidak, dia ada Batasan pengaksesannya.
7. Apakah pernah terjadi server down kita banyak yang mengakses dalam waktu bersamaan?
Jawab : pernah, apalagi saat semua mengakses sekali banyak, jaringan eror mengisi data jadi berulang kali dan terjadi penumpukan data menyebabkan server down seketika. Jadi membutuhkan waktu yang lama untuk mendapat surat yang dibutuhkan.
8. Apakah keinginan Bapak kedepannya terhadap E-Office ini?
Jawab : diperbaiki lagi agar mudah digunakan, terutama untuk yang sudah berumur ini agar mudah memahami tata cara penggunaannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT KETERANGAN BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tiwi Olintika, S.Si
 NIP : 198804032015032004
 Jabatan : Pegawai
 Jenis Kelamin : Perempuan

Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : Kasihma Nur Azim
 NIM : 11653200620
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan/Fakultas : Sistem Informasi/Sains dan Teknologi
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Sistem E-Office Dengan Metode OCAI dan Delone and Mclean

Telah melakukan wawancara penelitian mengenai Sistem E-Office di Dinas Sosial Provinsi Riau :

Hari/tgl : 02 Januari 2020
 Tempat : Dinas Sosial Provinsi Riau

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 02 Januari 2020

Yang diwawancarai



DAFTAR PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Sudah berapa lama Ibuk menggunakan sistem E-Office?
Jawab : 3 tahun
2. Menurut Ibuk apakah informasi yang ditampilkan E-Office sudah lengkap dan jelas?
Jawab : lengkap dan jelas lah sejauh ini saya menggunakannya.
3. Apakah Ibuk sering mengakses E-Office?
Jawab : hampir setiap waktu.
4. Apakah Ibuk punya buku panduan sistem E-Office?
Jawab : tidak ada.
5. Apakah Ibuk pernah mengikuti sosialisasi dan pelatihan tata cara menggunakan E-Office?
Jawab : pernah sekali waktu pertama kali sistem itu mulai diterapkan di dinas ini, seharusnya ada pelatihan secara berkala supaya pegawai bisa menyesuaikan dengan sistem.
6. Apakah E-Office dapat diakses 24 jam?
Jawab: dia online Cuma tidak bisa diakses 24 jam penuh, ada batasnya
7. Apakah pernah terjadi server down kita banyak yang mengakses dalam waktu bersamaan?
Jawab : pernah, apalagi kalau terkendala jaringan, sistem tidak bisa diakses. Jadi pekerjaan terpaksa dilakukan pakai sistem manual lagi
8. Apakah keinginan Ibuk kedepannya terhadap E-Office ini?
Jawab : semoga sistemnya diperbaharui lagi supaya penyesuaian akan sistem akan lebih mudah .

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN B

KUISIONER PENELITIAN

Kuisiонер Penelitian

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIFITAS SISTEM E-OFFICE DENGAN METODE OCAI DAN DELONE AND MCLEAN

 UIN SUSKA RIAU	<p>Assalamualaikum Wr. Wb</p> <p>Teman-teman Mahasiswa seperjuangan,</p> <p>Saya Kasihma Nur Azim, mahasiswa Progm Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau, sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Sistem E-Office dengan Metode Ocai dan Delone And Mclean bertempat di Dinas Sosial Provinsi Riau.</p> <p>Pada kesempatan ini saya mohon kesediaan bapak ibuk untuk dapat berpartisipasi dalam menjawab kuisiонер ini. Tidak ada jawaban yang salah dalam kuisiонер ini. Seluruh informasi yang diterima diterima dalam kuisiонер ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian. Atas kerjasama dan partisipasi teman-teman sekalian saya mengucapkan terimakasih.</p>
---	--

BAGIAN A. DEMOGRAFI

Nama :
 Jenis Kelamin : a. P () b. L ()
 Jabatan :

Pekanbaru , 2020

(.....)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KUISIONER ORGANIZATION CULTURE ASESMENT INSTRUMENT
(OCAI)**

Petunjuk Pengisian :

Kuisisioner ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi yang sesuai di Dinas Sosial Provinsi Riau. Kuisisioner ini terdiri dari 6 dimensi pertanyaan. Pada tiap dimensi mempunyai 4 pertanyaan yaitu A, B, C dan D. Jumlah dari keseluruhan angka dari setiap dimensi harus berjumlah 100.

BAGIAN 1 KUISIONER BUDAYA ORGANISASI

Petunjuk Pengisian

Mahasiswa diminta untuk merespon semua pernyataan berikut dengan memberi bobot (4 (40%), 3 (30%), 2 (20%), 1 (10%)) sesuai dengan keadaan yang dirasakan **SAAT INI** pada organisasi di kolom jawaban **SEKARANG**.

Mahasiswa juga diminta untuk merespon semua pernyataan berikut dengan memberi bobot (4 (40%), 3 (30%), 2 (20%), 1 (10%)) sesuai dengan keadaan yang dirasakan **PADA MASA MENDATANG** pada organisasi di kolom jawaban **DI HARAPKAN**.

CONTOH PENGISIAN :

No.	Karakter Dominan	Sekarang	Di Harapkan
A	Organisasi ini merupakan tempat pribadi, seperti keluarga besar dan orang-orangnya saling berbagi satu sama lain.	1	4
B	Organisasi ini merupakan tempat yang sangat dinamis. Setiap anggota organisasi mau dan berani mengambil resiko.	3	2
C	Organisasi ini sangat berorientasi pada hasil. Tujuan utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. Setiap anggota organisasi sangat kompetitif dan berorientasi pada hasil	4	1
D	Organisasi ini merupakan tempat yang sangat terkontrol dan terstruktur. Terdapat prosedur formal untuk mengendalikan apa yang orang kerjakan.	2	3
Total		100	100

No.	Karakter Dominan	Sekarang	Di Harapkan
A	Organisasi ini merupakan tempat pribadi, seperti keluarga besar dan orang-orangnya saling berbagi satu sama lain.		
B	Organisasi ini merupakan tempat yang sangat dinamis. Setiap anggota organisasi mau dan berani mengambil resiko.		
C	Organisasi ini sangat berorientasi pada hasil. Tujuan utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. Setiap anggota organisasi sangat kompetitif dan berorientasi pada hasil		
D	Organisasi ini merupakan tempat yang sangat terkontrol dan terstruktur. Terdapat prosedur formal untuk mengendalikan apa yang orang kerjakan.		
Total		100	100



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Kepemimpinan Organisasi	Sekarang	Di Harapkan
A	Kepemimpinan dalam organisasi bersifat sebagai mentor dengan memberi contoh dalam menasehati atau membina.		
B	Kepemimpinan dalam organisasi ini bersifat kewirausahaan berinovasi dan berani mengambil resiko.		
C	Kepemimpinan dalam organisasi ini tanpa basa-basi (bukan omong kosong) agresif, fokus pada orientasi hasil.		
D	Kepemimpinan dalam organisasi ini mampu dalam mengkoordinasi pengorganisasian dan memelihara efesiensi berjalan lancar.		
Total		100	100

No.	Perekat Organisasi	Sekarang	Di Harapkan
A	Perekat yang menyatukan organisasi ini adalah kesetiaan dan saling percaya. Komitmen untuk organisasi ini berjalan tinggi.		
B	Perekat yang menyatukan organisasi ini adalah komitmen untuk inovasi dan pengembangan penekanannya pada para personil dinamis		
C	Perekat yang menyatukan organisasi ini adalah penekanan pada prestasi dan pencapaian tujuan		
D	Perekat yang menyatukan organisasi ini adalah aturan dan kebijakan formal. Mempertahankan kelancaran organisasi itu penting.		
Total		100	100

No.	Strategi yang ditetapkan	Sekarang	Di Harapkan
A	Organisasi ini menekankan pengembangan manusia. Kepercayaan, keterbukaan dan partisipasi yang tinggi		
B	Organisasi ini menekankan pada penemuan sumber daya baru dan menciptakan tantangan baru. Mencoba hal-hal baru dan peluang dan harga.		
C	Organisasi ini menekankan pada tindakan kompetitif dan pencapaian. Mengemukakan target dan memenangkan pasar adalah dominan.		
D	Organisasi ini menekankan pada hal permanen dan stabilitas, efisiensi, Kontrol, dan Kelancaran Operasi itu penting.		
Total		100	100

No.	Kriteria Kesuksesan	Sekarang	Di Harapkan
A	Organisasi ini mendefinisikan kesuksesan atas dasar pengembangan sumber daya manusia, kerja tim, komitmen, dan kepedulian terhadap orang.		
B	Organisasi mendefinisikan kesuksesan atas dasar memiliki produk paling unik atau terbaru. Ini merupakan pemimpin produk dan inovator		
C	Organisasi mendefinisikan kesuksesan atas dasar menang di pasar dan melampaui kompetisi, kepemimpinan pasar yang kompetitif adalah kunci.		
D	Organisasi ini mendefinisikan kesuksesan atas dasar efisiensi. Dan dapat diandalkan		
Total		100	100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAGIAN II KUISIONER DELONE AND MCLEAN**Petunjuk Pengisian :**

Pengisian kuisioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat bapak/ibu akan dirahasiakan oleh peneliti.

1. Setiap pernyataan telah disediakan empat buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi bapak/ibu dengan cara memberi tanda centang (√).
2. Skala penelitian
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Tidak Setuju (TS)
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Indikator	SS	S	TS	STS
KUALITAS SISTEM					
1	E-Office mudah digunakan				
2	E-Office mudah untuk dipelajari				
3	E-Office bermanfaat dalam proses pelaporan				
4	E-Office mempunyai hak akses				
KUALITAS LAYANAN					
5	Adanya panduan penggunaan sistem E-Office				
6	Layanan yang cepat dan responsive dari pihak pengembang				
7	Sistem E-Office dapat diakses dimanapun				
KUALITAS INFORMASI					
8	E-Office menghasilkan informasi yang lengkap				
9	E-Office menghasilkan informasi yang benar				
10	E-Office menghasilkan informasi yang mudah dipahami				
11	E-Office menghasilkan informasi yang tepat				
12	E-Office menghasilkan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan				

PENGUNAAN SISTEM					
13	Pengguna percaya E-Office mempermudah pekerjaan				
14	Pengguna menerima sistem E-Office dengan baik				
15	Pengguna E-Office mengikuti pelatihan yang diadakan untuk menggunakan E-Office				
KEPUASAN PENGGUNA					
16	Fasilitas E-Office sudah sesuai kebutuhan				
17	Saya sudah puas dengan data dan informasi yang didapatkan pada sistem E-Office				
18	Secara keseluruhan E-Office sudah sesuai dengan harapan pengguna				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

STRUKTUS ORGANISASI					
19	Pihak lembaga selalu memperbarui perangkat keras maupun lunak yang dibutuhkan				
20	Pihak organisasi memberikan dukungan fasilitas infrastruktur untuk mendukung implementasi sistem E-Office				
NET BENEFIT					
21	E-Office membantu pekerjaan sehari-hari				
22	E-Office membantu pekerjaan menjadi lebih efektif				
23	E-Office dapat menurunkan tingkat kesalahan				
24	E-Office membantu mengambil keputusan				
25	E-Office dapat mendukung visi dan misi organisasi				

DATA KESELURUHAN

Tabel C.1. Budaya organisasi harapan

No	Clan Harapan						Adhocracy Harapan						Market Harapan						Hierarchy Harapan						
	1	4	3	3	2	2	4	2	1	4	2	3	2	3	4	2	1	1	3	1	2	1	4	4	
1	1	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	1	2	2	1	4	3	1	4	1	3	4
2	4	4	2	4	2	2	2	1	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	1	1	3	3
3	1	2	3	2	4	3	2	1	4	3	3	2	4	3	2	4	2	4	1	1	4	1	1	1	1
4	4	4	1	3	4	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	4	3	2	4	2	2	3	3
5	2	4	3	4	1	4	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	4	3	4	1	4	1	2	2	2
6	1	3	4	1	2	2	2	1	3	2	1	1	4	4	2	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4
7	2	2	4	2	3	2	3	3	3	1	2	4	1	1	2	3	4	3	4	1	4	1	4	3	1
8	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	1	2	1	4	1	4	3	3	3
9	4	2	1	4	3	3	2	4	2	3	4	4	1	1	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1	1
10	4	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	4	4	2	4	4	1	1	3	4	1	1	1
11	4	4	3	1	1	3	3	2	2	2	3	4	1	3	4	3	4	1	1	2	1	4	2	2	2
12	4	3	2	3	4	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	4	3	1	4	4	1	1	1
13	2	4	1	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	1	1	4	1	1	1	1
14	4	4	2	1	1	3	3	1	1	2	4	4	1	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	2	2
15	1	1	2	3	4	3	2	2	1	2	3	2	4	3	3	1	2	4	3	4	4	1	1	1	1
16	1	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	4	4	1	2	2	4	3	2	4	1	4	2	1	1
17	4	1	1	1	1	4	1	2	2	3	3	1	2	3	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3	3
18	4	2	4	1	3	2	2	4	2	2	4	4	1	1	3	3	2	3	3	3	1	4	1	1	1
19	1	4	4	4	2	1	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	4	2	4	1	1	1	1	3	3
20	4	4	3	1	3	3	2	1	1	2	1	4	3	3	4	3	2	1	1	2	2	4	4	2	2
21	2	1	2	2	1	2	3	2	1	3	3	3	4	3	3	4	2	4	1	4	4	1	4	1	1
22	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	4	1	4	4	2	4	2	4	1	3	4	1	1	1
23	4	1	3	1	1	3	2	2	2	2	4	1	3	4	4	4	1	2	4	1	3	3	3	2	2
24	4	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	2	1	3	1	1	2	4	3	4	4	4	4	1	1
25	4	3	3	1	1	2	3	2	4	3	3	4	1	1	2	2	4	3	2	4	1	2	2	1	1
26	2	1	1	4	1	4	1	2	2	2	3	1	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3
27	4	2	4	2	3	3	2	4	2	1	1	4	1	1	3	3	2	2	3	3	1	4	4	1	1
28	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	4	1	4	4	2	4	2	4	1	3	4	1	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Clan Harapan										Adhocracy Harapan					Market Harapan					Hierarchy Harapan				
	4	1	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	4	1	3	4	4	4	1	2	4	1	3	3	2
29	4	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	4	1	3	4	4	4	1	2	4	1	3	2
30	4	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	4	3	4	4	4	4	1
31	3	2	1	3	3	2	2	3	4	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	3	4	1	2	1	1
32	1	1	3	1	4	3	3	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	1	4	2	3	2	3	2	2
33	1	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1	4	1	1	4	4	4	3	1	4	2	2
34	3	2	2	3	3	2	2	3	4	1	4	1	4	2	4	1	4	2	4	3	4	1	1	2	1
35	3	1	3	1	4	1	1	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4	1	4	2	3	2	3	3	3
36	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	3	1	4	2	2
37	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	4	2	1	2	4	4	2	3
38	2	1	1	4	1	4	1	2	2	3	1	3	1	1	3	3	4	3	4	2	3	4	3	1	2
39	4	2	1	4	3	3	2	4	2	3	4	4	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	4	1	1
40	4	4	2	2	3	4	3	1	3	3	2	1	2	1	2	4	1	4	2	1	3	1	4	1	3
41	1	4	2	4	4	4	4	1	3	3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	4	2	3	1
42	1	4	1	2	1	4	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	4	4	3
43	1	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	2	4	4	4	4	1	3
44	1	4	1	4	4	4	2	1	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	1	2	1
45	1	4	1	2	1	4	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	4	4	3
46	2	2	1	4	1	4	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	4	3	4	2	4	3	1	2	3
47	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	1	1	4	1	2	2	3	3	1	2	1
48	1	2	3	2	4	3	2	1	4	3	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	1	1	1
49	1	3	4	1	2	2	2	1	3	2	1	1	4	2	4	4	2	3	3	3	2	1	4	4	4
50	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	2	4	4	3	1	2	1	4	1	2	1	4	1	4	3
51	4	3	2	1	3	1	2	2	3	3	4	4	3	1	4	2	1	4	2	1	4	1	4	2	3
52	4	4	3	1	1	3	3	2	2	3	4	1	3	4	4	1	3	4	1	2	1	4	2	2	2
53	4	3	2	1	3	3	2	2	1	3	1	4	1	4	1	4	3	2	4	2	3	1	4	2	1
54	4	1	3	4	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	4	2	2	2	4	1	1	4	1
55	2	2	4	2	1	2	3	3	1	2	4	1	2	4	1	1	2	3	4	3	4	1	4	3	1
56	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	2	4	4	3	1	2	4	3	1	2	1	4	1	3	3
57	4	2	1	4	3	3	2	4	2	3	4	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	4	1	1	1
58	2	4	1	4	3	2	3	2	3	2	3	4	1	3	2	3	2	4	4	1	1	4	1	1	1
59	4	4	2	1	1	3	3	1	1	2	4	4	1	3	4	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2
60	1	1	2	3	4	3	2	2	1	2	3	2	4	3	3	1	2	4	4	3	4	4	1	1	1
61	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	1	3	3	4	1	1	1	4	4	1	1	4	2
62	3	4	1	1	1	3	1	3	1	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	1	3	4	1
Mean	2.661	2.597	2.21	2.242	2.565	2.726	2.339	2.129	2.323	2.565	2.435	2.774	2.194	2.532	2.919	2.258	2.742	2.613	2.565	2.645	2.5	2.919	2.29	1.871	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Tabel C.2. Budaya organisasi sekarang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Clan Sekarang				Adhocracy Sekarang				Market Sekarang				Hierarchy Sekarang			
1	4	1	2	4	1	3	3	4	3	2	1	4	4	3	2	2
2	1	1	3	1	1	3	2	4	4	2	4	4	4	1	2	2
3	4	3	2	3	1	4	1	2	1	2	3	3	1	4	4	4
4	1	1	4	2	1	3	2	2	4	4	4	4	3	1	3	2
5	3	1	2	1	4	1	2	2	3	3	4	3	1	4	3	3
6	4	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	2	3	4	1	1
7	3	3	1	3	4	3	2	4	3	4	3	2	1	4	1	4
8	2	4	3	4	1	4	3	2	1	2	4	3	1	4	1	2
9	1	3	4	1	2	2	3	1	4	4	2	3	2	1	4	4
10	1	1	3	4	2	2	3	4	3	2	1	1	4	2	1	4
11	1	1	2	4	4	2	3	3	2	1	4	3	4	1	3	3
12	1	2	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	1	1	1	4
13	3	1	4	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	4	4	4
14	1	1	3	4	4	1	4	4	3	1	1	3	2	1	2	3
15	4	4	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	1	1	1	4
16	4	2	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	1	4	1	3
17	1	4	4	4	4	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3
18	1	3	1	4	2	3	1	3	4	4	2	3	2	4	1	4
19	4	1	1	1	3	4	2	2	3	2	3	3	1	4	4	2
20	1	1	1	4	2	2	4	4	3	2	1	2	3	4	3	1
21	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	1	3	1	4	4
22	3	2	3	4	2	2	3	4	1	1	3	1	3	1	4	4
23	1	4	2	4	4	2	3	3	4	2	1	1	4	2	2	3
24	1	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	3	1	1	1	4
25	1	2	2	4	4	3	1	2	3	4	3	3	1	4	1	3
26	3	4	4	1	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	4	3
27	1	3	1	3	2	2	1	3	4	4	2	3	3	2	2	1
28	3	2	3	4	2	2	3	4	1	1	3	1	3	2	1	4
29	1	4	2	4	4	2	3	3	4	2	1	1	4	2	2	3
30	1	3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	1	1	1	4
31	2	3	4	2	2	3	2	1	4	1	3	1	2	4	3	4
32	4	4	2	4	1	2	3	4	1	1	1	4	1	3	2	3
33	4	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	1	2	4	1	3
34	2	3	1	2	4	3	2	4	1	1	2	2	4	3	4	1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table C.2 continued from previous page																									
No	Clan						Adhocracy						Market						Hierarchy						
	Sekarang						Sekarang						Sekarang						Sekarang						
35	1	4	2	4	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	1	1	4	1	4	1	4	2	3	2	3
36	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	1	1	1	4	4	1	4	2	4	1	1	3	3
37	1	2	3	3	2			3	1	2	2	4	4	2	4	4	4	1	3	4	3	1	1	3	2
38	3	4	4	1	4	1	4	3	3	2	4	2	4	2	2	1	2	1	3	2	1	2	4	3	2
39	1	3	4	1	2	2	3	1	3	2	1	1	4	4	2	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4
40	1	1	3	3	2	1	2	4	2	2	2	3	4	3	3	1	4	1	3	4	2	4	1	4	2
41	4	1	3	1	1	4	1	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	1	1	2	1
42	4	1	4	3	4	1	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	1	1	1	2	1
43	4	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	3	1	1	1	1	4	2
44	4	1	4	1	1	1	3	4	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	4
45	4	1	4	3	4	1	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	1	1	1	1	2
46	3	4	4	1	4	1	4	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	2	1	4	2	1	2	4	3
47	2	4	1	1	2	2	1	1	4	2	1	1	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4
48	4	3	2	3	1	2	3	4	1	2	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	4	4	4
49	4	2	1	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	1	1	3	2	2	2	3	4	1	1	1	1
50	2	4	3	4	1	4	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	4	3	4	1	4	1	2	2
51	1	2	3	2	1	4	3	3	2	4	4	1	4	4	1	2	3	3	3	2	1	4	3	2	2
52	1	1	2	4	4	2	2	3	3	2	1	4	2	1	2	1	2	1	4	3	4	4	1	3	3
53	1	4	3	2	4	1	4	1	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	4
54	3	2	4	1	2	4	4	1	1	2	4	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	4	3	3
55	3	3	1	3	4	3	2	2	4	3	1	4	3	4	4	3	2	1	2	1	1	4	1	2	4
56	2	4	3	4	1	4	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	2	4	3	4	1	4	1	2	2
57	1	3	4	1	2	2	3	1	3	2	1	1	4	4	2	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4
58	3	1	4	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	4	4	1	4	4	4	4
59	1	1	3	4	4	2	2	4	4	3	1	1	4	2	1	2	3	4	3	3	3	2	1	2	3
60	4	4	3	2	1	2	3	3	4	3	2	3	1	2	2	4	3	1	2	1	2	1	1	4	4
61	3	1	2	4	1	4	1	3	4	1	2	1	4	2	1	3	4	2	2	4	3	2	3	3	3
62	4	1	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	1	1	3	1	2	1	3	3	4	2	1	2	4
Mean	2.387	2.403	2.758	2.726	2.484	2.311	2.629	2.823	2.742	2.500	2.597	2.242	2.774	2.484	2.097	2.661	2.226	2.371	2.452	2.290	2.435	2.097	2.694	3.081	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

[illegible]

Table C.3 continued from previous page

[illegible]

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN D DOKUMENTASI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



KASIHMA NUR AZIM, Dilahirkan di Kota Payakumbuh, Provinsi Sumatra Barat tepatnya di kelurahan Payolansek pada hari senin tanggal 11 Agustus 1997. Anak kelima dari lima bersaudara dari pasangan Pak Efrizal dan Ibu Nurni Yasmi. Peneliti menempuh jenjang Pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 04 Padang Datar pada tahun 2004 s/d 2010. kemudian peneliti melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Payakumbuh dari Tahun 2010 s/d 2013. Selanjutnya peneliti melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Payakumbuh dari tahun 2013 s/d 2016. Pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi negeri melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN), tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA), Fakultas Sains dan Teknologi pada program studi Sistem Informasi. Selama menjadi mahasiswa penulis pernah melakukan kerja praktek di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Payakumbuh. penulis juga mengikuti Kuliah Kerja Nyata di Kelurahan Batu Bersurat, Kecamatan XIII Koto Kampar, Kabupaten Kampar pada tahun 2019.